

جامعة بنها
كلية التربية
قسم الصحة النفسية

العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير فى التربية

"تخصص الصحة النفسية"

إعـــداد
تغريد أنور علي عطا الله

إشراف

الأستاذ الدكتور
أشرف أحمد عبد القادر
أستاذ الصحة النفسية ووكيل كلية التربية للدراسات العليا
كلية التربية – جامعة بنها

الدكتور
صـــلاح الدين عراقـــي محمد
أستاذ الصحة النفسية المساعد
كلية التربية – جامعة بنها

2011م

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ إِن نَّسِينَآ أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُۥ عَلَى ٱلَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِۦ ۖ وَٱعْفُ عَنَّا وَٱغْفِرْ لَنَا وَٱرْحَمْنَآ ۚ أَنتَ مَوْلَىٰنَا فَٱنصُرْنَا عَلَى ٱلْقَوْمِ ٱلْكَٰفِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

صَدَقَ ٱللَّهُ ٱلْعَظِيمِ

شكـــر وتقديـــر

(قال تعالى "ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه" سورة لقمان –12)

فمن هذا المنطلق لا يسعنى إلا أن أخر ساجدة سجدة شكر لله على كرمه ونعمائه.

اعترانى كثيرا من الحيرة حين رغبت فى اختيار كلمات اعبر بها عن جزيل الشكر والتقدير لمن اكن لهم الاحترام الوفير الذي عجز القلم أن يكتب فيهم ما قدموا لى من تربية وعلم على مدار فترة الدراسه 00والختام المسك في كونهم القدوه على ما قدموه من عمل ادعوا الله أن يجني العلم ثماره ....

وأستهل شكري وتقديري لأستاذي الجليل الذي شرفني الله بأن جعل اسمه على هذا العمل المتواضع وجعله مشرفا على هذا البحث فهذا من تكريم ربي سبحانه وتعالى أستاذي الكريم الذى نطرق بابه ونطلق عليه مثلنا الأعلى وأخصه بالذكر الأستاذ الدكتور / **أشرف أحمد عبد القادر** أستاذ الصحة النفسية ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بكلية التربية جامعة بنها الذى تفضل بالإشراف على رسالتى وعلى ما قدمه لى من علم نافع وتوجيهات علمية بناءة متميزة وإنه لشرف عظيم لى أن أتتلمذ على يديه لإشرافه المتميز ولعلمه الغزير وخلقه الكريم فلولا سعة أفقه وعلمه الغزير وتواضعه الكريم ووقوفه بجانب الباحثة ما كان لهذا البحث أن يستمر وينمو، فكان دائماً نعم الناصح الأمين والتى كانت لتوجيهاته الحكيمة وإرشاداته العلمية بصمة واضحة فى كل خطوة أخطوها والتى أنارت طريقى فى خضم بحر العلم الواسع ولا يمكن أن تعبر هذه الكلمات عما أكن له من تقدير واحترام فله منى التقدير والشكر وجزاه الله عنى خير الجزاء وبارك لنا فى صحته وحفظه.

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ صلاح الدين عراقى محمد أستاذ الصحة النفسية المساعد كلية التربية جامعة بنها والذى تفضل بالإشراف على الرسالة فحقاً يعجز لسانى عن شكره وتقديره فقد قدم للباحثة كل العون والتشجيع، وكانت لتوجيهاته وإرشاداته العلمية بصمة واضحة فى كل خطوة أخطوها وخاصة فى تنفيذ إجراءات البحث فلسيادته أسمى آيات الشكر والتقدير، ومتعه الله بالصحة والعافية وجزاه الله عني خير الجزاء.

كما يسعدني أن أتقدم بوافر الشكر والتقدير للجنة المناقشة. أتوجه بكل الشكر والتقدير والإحترام إلى الأستاذ الدكتور / إبراهيم الشافعى أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية جامعة طنطا لتفضله بقبول مناقشة البحث والحكم عليه رغم مشاغله العلمية الكثيرة ، مما يزيد من القيمة العلمية لهذا البحث فله منى كل الشكر والتقدير ، ومن الله خير الثواب جزاه الله عنى خير الجزاء وبارك لنا فى صحته وحفظه.

وإنه لمن دواعي فخرى واعتزازى وسرورى أيضاً أن يقوم بمناقشة هذه الرسالة الأستاذ الدكتور / مصطفى على مظلوم أستاذ الصحة النفسية المساعد كلية التربية جامعة بنها وجزاه الله عنى خير الجزاء.

ويسرنى أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من **الأستاذ الدكتور/ إسماعيل بدر والأستاذ الدكتور/ هشام الخولى والأستاذة الدكتورة / تحية عبد العال والأستاذة الدكتورة/ منال عبد الخالق** – قسم الصحة النفسية – كلية التربية جامعة بنها على مساعدتهما لى جزاهم الله عنى خير الجزاء0

كما تتقدم الباحثة بباقة ورد من أصدق كلمات الشكر والعرفان بالجميل لأختى وصديقتى الدكتورة/ إيمان رجب قنديل المدرس بقسم الصحة النفسية كلية التربية – جامعة بنها لمساعدتها الدائم لى فى إنجاز هذا البحث وأتقدم بشكرى أيضاً إلى عمتى ليلى عطا الله والأستاذة سعدية حسن النادى لمساعدتها فى أثناء تطبيق أدوات هذا البحث0

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير والعرفان بالجميل الذى لا أوافيه حقه أبى وأمى رحمهما الله أدعو من الله عز وجل أن يتغمدهما رحمته ويدخلهما فسيح جناته وكم تمنيت أن يكونا بجوارى فى مثل هذا اليوم0

كما أتوجه بكل معاني الحب والتقدير إلى أسرتي الغالية وأخص بالشكر والتقدير زوجي ، واسرته الذين وقفوا بجواري يعاون وني ويشجعونى على الدراسة والبحث مقدرين في صبر الجهد الذي يبذل في الدراسة والوقت الذي ينفق في البحث ، وإلى فلذتى كبدى إبنتي "نوران وميرال " اللتان عاشتا معى لحظات الرسالة حفظهما الله ورعاهما.

كما أتقدم بخالص الشكر و العرفان إلى   أخى العقيد طبيب "طارق أنور
وأخوتى الدكتورة "نجوى أنور" ، والأستاذة "منال أنور" ، "، حفظهما الله ورعاهما.

وأخيرا أحمد الله الذى أعاننى على إتمام هذا البحث، وإن كنت وفقت فذاك
فضل من الله، وإن تكن الأخرى فأرجو الله ألا يحرمنى أجر المجتهد المخطئ وأن
يكون لهذا الجهد العلمى المتواضع نفع بين الناس، وحسبى أنى قد حاولت فالكمال لله
وحده إنه نعم المولى ونعم النصير.

الباحثة

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

الفصل الأول

المدخـــــل إلـــى الدراســـة

مقدمـــــــــــــة0

مشكلة الدراســـة0

الهدف من الدراسة0

أهمية الدراســــة0

مصطلحات الدراسة0

الفصل الأول
المدخل إلى الدراسة

مقدمـــــة:

شهدت السنوات الأخيرة من القرن العشرين وبدايات القرن الحادى والعشرين اهتماماً عالمياً بالتربية الخاصة، كان نتيجته حدوث تطوير في المناهج والطرق والتقنيات في التعليم والتأهيل، وكذلك حدوث تطوير في طرق إعداد معلم التربية الخاصة باعتباره أهم ركائز العملية التعليمية، إذ يؤدي دوراً مميزاً في الإرشاد والتوجيه والتعلم وحل المشكلات التي تواجه الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال فهمه لخصائصهم النفسية والسلوكية وحاجاتهم وميولهم، واهتماماتهم، وهو في سبيله لتحقيق ذلك يقع على عاتقه العديد من المسئوليات التي قد تسبب له ضغطاً نفسياً. وقد لقى الضغط النفسي اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة لدى معلمي التربية الخاصة . (Mal & May, 1996)

وتعد مهنة التعليم إحدى أكثر ثلاث مهن مسببة للضغوط، كما تعد المدارس ضمن أعلى البيئات الضاغطة في المجتمع، وتعد الضغوط إحدى أسوأ المشكلات الصحية التي يعاني منها المعلمون ويوصف الضغط بأنه الداء الأكاديمي الحديث .(Gold & Roth, 1994)

وقد أكد العديد من الباحثين أن معلم التربية الخاصة يتعرض لضغوط نفسية أعلى من معلم التلاميذ العاديين حيث ينطوي تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة على تحديات وصعوبات كبيرة، لذلك فإن مواجهة الاحتياجات التعليمية والانفعالية الخاصة بالطلبة المعوقين يومياً، تجعل تعليمهم مهنة مسببة للضغوط، وتقلل من دافعية المعلم، ويمكن أن تكون لها تأثيرات سلبية (Brownell, 1997).

كما أكد زيدان السرطاوي (1997، 58) أن معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط نفسية أكبر من معلمي التعليم العام (معلمي التلاميذ العاديين) لما تقتضيه طبيعة التربية الخاصة من عمل مع فئات متنوعة من الأطفال غير العاديين كالمتخلفين عقلياً والمعوقين سمعياً وبصرياً وحركياً، والمضطربين انفعالياً، وبسبب

انخفاض قدرات وإمكانيات الأطفال المعوقين، وتنوع مشكلاتهم الأكاديمية والسلوكية يواجه المعلمون غالباً نجاحاً قليلاً وغير مستمر مع الكثير منهم، ومن شأن هذه الظروف وغيرها أن تؤدي بسهولة إلى الضغوط وأخيراً إلى الاحتراق النفسي .

وقد هدفت عدة دراسات (Qaisar, 1999, Antoniou et al., 2000, Nelson, 2001, Braten, 2000) إلى التعرف على مصادر الضغوط النفسية في مجال التربية الخاصة وقد أرجع الباحثون الشعور بالضغوط النفسية في مجال العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة إلى ضعف تقدم التلاميذ، ونقص اهتمام التلاميذ بالتعلم، وعبء الدور ، ونقص المصادر والأجهزة، وزيادة عدد التلاميذ في الصف، والحاجة إلى تفريد التعليم، وكثرة القيام بالأعمال الكتابية، وحجم العمل، والعلاقة بين المعلم والمدير، وعدم المساهمة في اتخاذ القرار، والعلاقة مع الزملاء في العمل، ونقص اهتمام الأهل.

ونتيجة للضغوط نجد كثيراً من المعلمين غير راضين عن عملهم، ويتغيبون كثيراً عن العمل، ويتأثرون بدرجة كبيرة بالعوامل الخارجية، ويظهر عليهم التوتر والشعور بالمضايقة والشعور غير السار واللامبالاة وعدم الإكتراث وقلة الدافعية للإنجاز والعمل، بالإضافة إلى ذلك عدم القدرة على التركيز والغضب وسرعة الاستثارة وارتفاع ضغط الدم والكآبة والتشاؤم ونظرة سوداوية للحياة والصداع وزيادة نسبة الكوليسترول. وقد يتعدى ذلك إلى أمراض القلب والقرحة. ***(عبد الرحمن الطريري، 1991 : 44).***

كما أشار ***ديدريك وراشك (Dedrick & Raschke 1990)*** إلى أن أداء معلمي التربية الخاصة الذين يعانون من الاحتراق النفسي يكون دون المستوى في أدائهم وأقل كفاءة من الآخرين، الأمر الذي يساهم في إحساسهم بالعجز عن أداء عملهم بالمستوى المطلوب.

وأشارت بعض الدراسات إلى ارتفاع معدل ترك معلمي التربية الخاصة العمل وأن معلمي التربية الخاصة يتركون العمل لأسباب مختلفة وأحد هذه الأسباب هو الضغط النفسي وعدم الرضا عن العمل ***(Miller et, al 2001 Bruton, 2002)***

كما أشارت دراسة ***مورجان (2000) Morgan*** إلى أن الآلاف من معلمي التربية الخاصة يتركون مهنتهم التدريسية نتيجة للضغط النفسي الذي يواجهونه أثناء ممارستهم لمهنة التدريس وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن ثلث المعلمين يرغبون في ترك مهنة التدريس والعمل في مجالات أخرى. نظراً لارتفاع نسبة الضغوط النفسية لديهم.

وتنعكس آثار الرضاالمهنى على كفاءة المعلم ومدى إخلاصه في عملية التدريس، الأمر الذي تتوقف عليه تنشئة أجيال المستقبل، ودرجة الرضا النفسي والمهني للمعلمين هي نفسها التي تحميهم من الضغوط النفسية التي يتعرضون لها فكلما ارتفعت درجة الرضا النفسي والمهني، ارتفعت مقاومتهم للضغوط النفسية ***(السيد السمادونى، 1990 : 337).***

فالمعلم الذي يجد في مهنته رسالة سامية تتصل بتربية النشء وإعدادهم يدرك الأهمية الاجتماعية والإنسانية لعمله يحصل على الرضا والطمأنينة والراحة النفسية، أما المعلم الذي لا يدرك قيمة العمل الذي يقوم به، فإنه يقع فريسة للضغوط النفسية والمهنية فلا يحب عمله ومن ثم تجده كثير الشكوى والتذمر، ويعجز عن مواجهه الواقع ولا يستطيع التوافق معه فتزداد حدة الضغوط بالنسبة له ويؤدي به كل هذا إلى القيام بسلوك عدواني نحو غيره وخصوصاً من التلاميذ أنفسهم (مصطفى فهمي، 1976: 76)

وقد هدفت بعض الدراسات الأجنبية إلى دراسة العلاقة بين الضغط النفسي أو الاحتراق النفسي والرضا عن العمل وأشارت تلك الدراسات إلى التأثير السلبي للضغط النفسي على الرضا عن المهنة من تلك الدراسات (Einchinger, 2000, Litrrell,

1992, Braton, 2001) ; فى حين نفت بعض الدراسات الأخرى وجود علاقة بين الضغط النفسي والرضا عن العمل (Hover, 1998 , Mcdoow 1993)

كما حاولت العديد من الدراسات التعرف على أسباب مغادرة أو استمرار معلمي التربية الخاصة (Bruton, 2001, Caray, 2002, Clagg, 2002, Jokowski, 2004, Piotrowski, 2006) وتوصلت إلى أن الضغط النفسي والرضا عن العمل من أهم العوامل التي تؤثر على قرار معلمي التربية الخاصة للبقاء في العمل في مجال التربية الخاصة.

وقد حاولت بعض الدراسات (Durgin, 1998, Bauton, 2002, Gersten, 2001) التعرف على العوامل التي يمكن أن تزيل أو تخفف من طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة حيث أشارت بعض الدراسات إلى أهمية المساندة الاجتماعية والدعم الإداري في تقليل مستوى الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة.

كما بينت دراسة مال (Mal ,1996)، وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا المهني وإدراكهم للمساندة الاجتماعية، كما بينت دراسة آيشينجر (Eichinger 2000)أن توجيه الدور الاجتماعي المتوازن يرتبط بمستويات أعلى من الرضا المهني وأدنى من الضغوط النفسية.

أما على الجانب العربي فقد لاحظت الباحثة في حدود علمها أنه لا تتوافر دراسات تناولت بحث العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة فقد كان الاهتمام منصباً على معلمين التعليم العام للعاديين حيث أشارت دراسة نعمت محمد رمضان (1993) إلى أنه توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في درجة الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أو الرضا المهني لديهم لاصلح من المعلمين أم المعلمات وكذلك وجود علاقة سالبة بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط النفسية لديهم ;في حين تعارضت نتائج دراسة عزت عبد الحميد (1995)

حيث أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغط والرضا المهني لديهم والتأثير السلبي لضغط العمل على الرضا عن العمل.

وقد بحثت بعض الدراسات أثر بعض المتغيرات (نوع الإعاقة، جنس المعلم، سنوات الخبرة) على كل من الضغوط النفسية و الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة. فقد قامت بعض الدراسات بالتعرف على أثر متغير نوع الإعاقة على مستوى الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وجاءت النتائج متباينة فقد أظهرت بعض الدراسات أن العمل مع الإعاقة العقلية يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية ***(Lobosco, 1988, Nichols, et al.)*** **(سماح الأكشر، 2003)**، كما أظهر البعض الآخر أن العمل مع إعاقات متعددة يؤدى إلى إحساس أكثر بالضغوط مثل دراسة ***(فوزية عبد الحميد، عبد ا لحميد سعيد، 2003).***

كما قامت عدة دراسات بالتعرف على أثر نوع الإعاقة على مستوى الرضا المهنى لمعلمى التربية الخاصة، فقد وجد على حمدان (1997) وجود فروق بين درجات الرضا المهنى لمعلم التربية الفكرية عنها من معلم الصم والبكم وذلك لصالح معلم التربية الفكرية، كما أوضحت دراسة Lobosco (1992) أن مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب الموهوبين أعلى من مستوى الرضا المهنى مع الطلاب المعوقين، وأوضح ميتالكس Metlaxes (1991) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلم التربية الخاصة ومعلم المدارس العادية فى الرضا المهنى لصالح معلمى المدارس العادية.

وقد اهتمت بعض الدراسات بدراسة الفروق بين الجنسين فى الضغوط النفسية إلا أنه لم يكن هناك اتفاق فى نتائج هذه الدراسات فقد أثبتت دراسة كومينجس Cummings (1999)، ودراسة توديل Toodel (2001)، سارى Sari (2004)، أن الذكور أكثر إحساساً بالضغوط النفسية من أقرانهم الإناث، فى حين أثبتت دراسة ديدريك Dedrick (1990) أن التعب من مظاهر الضغوط النفسية التى يشعر بها المعلمات أكثر من المعلمين فى حين لم تسفر نتائج دراسة نعمت محمد رمضان

(1993)، خولة يحيى، رنا نجيب (2001)، فوزية عبد الحميد عبد الحميد سعيد (2003)، بلاتسيدو وأجاكيوس Platsidou and Agaliotis (2009) عن وجود تأثير دال لمتغير الجنس على الضغوط النفسية0

كما اهتمت بعض الدراسات بدراسة الفروق بين الجنسين فى الرضا المهنى وجاءت النتائج متباينة فقد كشفت نتائج بعض الدراسات عن عدم وجود تأثير لمتغير جنس المعلم على الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة مؤمن حسن مصطفى (1999)، نعمت محمد رمضان (1993) فى حين أثبتت دراسة سارى Sari (2004) أن الإناث أكثر رضا عن العمل من أقرانهم الذكور وكشفت نتائج بعض الدراسات أن مستوى الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة يتأثر بسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة سارى Sari (2004) حيث أثبتت أن الأكثر خبرة أعلى فى مستوى الضغوط النفسية من الأقل خبرة، أما دراسة أنتونيو وآخرون Antoniou et al., 2004)) ، فقد كشفت عن وجود مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية والاحتراق النفسى لدى ذوى الخبرات البسيطة أو القليلة0

فى حين أوضحت دراسة منى عبد الحميد الشافعى(2003) فوزية عبد الحميد، عبد الحميد سعيد (2003) سماح الأشكر (2003) خله يحيى ، رنا نجيب حامد (2001)، داى (Deay, 1997) ، كابيهارى(Capehari ,1990) عدم تأثير مستوى الضغوط النفسية بمتغير الخبرة للمعلم0

وحاولت بعض الدراسات التعرف على أثر متغير الخبرة على مستوى الخبرة لمعلمى التربية الخاصة وتوصلت دراسة ستيبيان ولوب Stempian and Lob (2002) إلى أن معلمى التربية الخاصة الأصغر سناً والأقل خبرة هم أقل فئات المعلمين رضا عن العمل وأوضحت دراسة آن An (1997) أن أهم العوامل التى تنبأت بالرضا عن العمل هى سنوات الخبرة بالتدريس، فى حين أكدت نتائج دراسة سارى أن الأكثر خبرة أقل فى مستوى الرضا عن العمل من الأقل خبرة، وبينت دراسة كومينجس Cummings (1994) أن مستوى الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة

يختلف باختلاف سنوات الخبرة فى حين توصلت دراسة كل من مورغان Morgan (2000)، على حمدان (1997)، يحيى كولا Yahgo – Kola إلى عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة فى مستوى الرضا المهنى لمعلمى التربية الخاصة0

مشكلة الدراسة :

انطلاقاً من أهمية دور معلم التربية الخاصة فى مجال التربية الخاصة وأثر الضغوط النفسية عليه فلهذا اهتم البحث الحالى بهذا الأمر اهتماماً شديداً0

وتحددت مشكلة الدراسة الحالية فى الأسئلة الآتية :

1- ما طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة؟
2- هل تختلف الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف الجنس.
3- هل يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف جنس المعلم؟ –
4- هل يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة.
5- هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف الجنس.
6- هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف طبيعة الإعاقة؟
7- هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف خبرة المعلم؟
8- هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف تفاعل الجنس مع خبرة المعلم؟

9- هل يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف تفاعل الجنس مع خبرة المعلم؟

أهداف الدراسة :

1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.
2- الكشف عن مدى تأثير كل من الجنس والخبرة، ونوع الإعاقة على إدراك الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.
3- الكشف عن تأثير كل من الجنس والخبرة، ونوع الإعاقة على إدراك الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو الضغوط النفسية التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة والتى تمثل عاملا مؤثراً فى رضاه عن عمله وتوافقه النفسي و المهنى.و تنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية و تطبيقية كما يلى:

أولا: الأهمية النظرية

1- الاهتمام بمعلم التربية الخاصة كمحور للدراسة فى إطار منظومة الاهتمام بذوى الاحتياجات الخاصة.
2- إلقاء الضوء على اثنين من المتغيرات المهمة فى الحياة المهنية لمعلمى التربية الخاصة و هى الضغوط النفسية بمصادرها المختلفة و الرضا المهنى للمعلم.

ثانيا: الأهمية التطبيقية

1- إيضاح أهمية الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة و دوره فى مواجهة صعوبات المهنة و مصادر الضغوط المختلفة و محاولة توافقه معها من أجل تحقيق النجاح فيها.

2 –تقديم مزيد من المعلومات التى تعزز من قدرة القائمين على العملية التعليمية على معاونة معلمى التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة على التخفيف مما قد يواجهونه فى سياق عملهم من ضغوط نفسية وإرشادهم الى سبل التعايش معها.

3 –قد تساعد نتائج الدراسة فى لفت الأنظار إلى أهمية تصميم و تطبيق استراتيجيات و تدخلات ملائمة لمواجهة الضغوط النفسية و رفع مستوى الرضا المهنى لرفع كفاءة معلمى التربية الخاصة.

مصطلحات الدراسة :

1- الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة :

إدراك معلم التربية الخاصة لعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنته مصحوبة باستجابات فسيولوجية ونفسية وسلوكية كرد فعل لتلك الضغوط

ويعرف إجرائيا : الدرجة التى يحصل عليها المفحوص على مقياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة – إعداد الباحثة.

2- الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة :

مجموعة المشاعر الإيجابية (القبول– السعادة – الاستمتاع) التي يشعر بها معلمي التربية الخاصة تجاه مهنتهم ونفسهم وذواتهم والتي تحول عملهم ومن ثم حياتهم كلها إلى متعة حقيقية.

ويعرف إجرائيا : الدرجة التى يحصل عليها المفحوص على مقياس الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة – إعداد الباحثة.

3- معلمو التربية الخاصة

هم أولئك الذين يقومون بالتدريس لفئات من الأطفال المعوقين داخل فصول التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم.

أ– معلمى المعوقين بصريا : هم معلمو التلاميذ إما المكفوفين أو ضعاف البصر.

ب- معلمى الصم والبكم : هم المعلمون الذين يقومون بالتدريس لتلاميذ المعوقين سمعيا غير قادرين على النطق والكلام.

جـ- معلمى المعاقين عقليا: المعلمون الذين يقومون بالتدريس فى مدارس التربية الفكرية التى تستقبل القابلين للتعلم (نسبة الذكاء من 50-75) .

حـــدود الدراسة:

تتحدد الدراسة الحالية من خلال متغيرات الدراسة والعينة والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة، وبياناتها كالتالى :

عينة الدراسة :

فقد تكونت عينة الدراسة في (90) من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمتوسط عمرى (40) وانحراف معيارى (6.5) بمدارس التربية الخاصة بفئاتها الثلاث (التربية الفكرية، الصم، المكفوفين) بمحافظة القليوبية.

أدوات الدراسة :

1-مقياس الضغوط النفسية إعداد الباحثة

2-مقياس الرضا عن العمل إعداد الباحثة

الأساليب الإحصائية :

استخدمت الأساليب الإحصائية :

- الإحصاء الوصفى المتوسطات ، الانحراف المعيارى0
- معامل الارتباط0
- اختبار ت
- تحليل التباين 0

الفصل الثاني
الإطـــار النظـــري

تمهيد :

أولاً : الضغوط النفسية

- **مفهوم الضغوط النفسية.**
- **مصادر الضغوط النفسية .**
- **الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.**
- **مظـــــــاهر الضغــــــــــــوط النفسية .**
- **النظريـــــات المفســـرة للضغوط النفسية.**

ثانياً : الرضا المهني

- **تمهيد**
- **تعريف الرضا المهني**
- **العوامل المؤثرة فى الرضا المهني**
- **نظريـــــات الرضا المهنـــــي**

ثالثاً : معلم التربية الخاصة

- **إعداد معلم التربية الخاصة .**
- **العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة**

الفصل الثاني
الإطـــار النظـــري

تمهيـــد :

إن ظاهرة الضغوط النفسية فى قطاعات الخدمات الإنسانية قد احتلت اهتماما ومكانا بارزا فى الدراسات النفسية وأدبيات التربية الخاصة على مدى السنوات الأخيرة، وذلك لما تسببه هذه الظاهرة من أضرار نفسية وجسمية وتدني مستوى الأداء، تؤدى إلى سوء التوافق فضلا عن الاهتمام المعاصر بعلم النفس الإيجابى البناء ، ويدخل فى هذا المجال مواجهة الإنسان لما يتعرض له من ضغوط .

وتعد ظاهرة الضغوط من الظواهر الإنسانية المعقدة التى تتجلى فى مضامين بيولوجية ونفسية واقتصادية واجتماعية ومهنية ، ولأن كل المضامين لها انعكاساتها النفسية ونظرا لأن نواتج الضغوط تظهر فى مخرجات فسيولوجية ونفسية فيعتبر الباحثون ان كل الضغوط نفسية ، فالتفكك الأسرى وترك العمل والفقر وفقد عزيز والضغوط المدرسية اليومية والضوضاء والفشل الدراسى كلها ضغوط نفسية ، فالوقائع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والمهنية وغيرها تكتسب معناها فمن يدركها وهى وقائع يقع تحت طائلتها فرد ما وهى ليست ضاغطة فى حد ذاتها وإنما تكتسب هذه الصفة عندما يدركها الفرد على أنها كذلك ولها نواتج تحدث على مستوى ذات الفرد جسمية فسيولوجية معرفية عقلية ونفسية ***(هارون توفيق الرشيد ، 1999 ، 2 : 3)***.

والإنسان الذى بدون درجة من الضغوط يعد إنسانا ميتاً ، ولكن شدة الضغوط والتعرض المستمر المتكرر لها يترتب عليه الكثير من التأثيرات السلبية ، من الفوضى والارتباك والعجز عن إنجاز القرارات وتناقض فاعلية السلوك ، والعجز عن التفاعل عن الآخريين ، وظهور بعض الأمراض الجسمية ، ورغم أن الاستجابة للضغوط قد تبدو استجابة ناجحة فان حشد الفرد لطاقاته لمواجهة تلك الضغوط قد يدفع ثمنها فى شكل أعراض نفسية وفسيولوجية (***طلعت منصور وآخرون ، 1989 : 6 : 7)*** .

وقد تصور البعض أن الضغوط ما هى ما إلا نتاج لخبرات ومواقف غير سارة فقط ولكن المواقف والخبرات السارة قد تشكل ضغوطاً ، والاختلاف يكمن فى مدى الضرر الناتج عن الخبرات السارة التى قد تشكل ضغوطاً.

وأكد كل من **رضا أبو سريع ورمضان محمد** (1994 : 13) على أن الضغوط ليست كلها سيئة على الإطلاق كما أنها ليست جيدة على الإطلاق وإنما هى متصل بين قطبين يضم العديد من المتطلبات التى تتعلق بكل من العقل والجسم ، كما أن الأحداث ليست هى المحدد الأساسى لمقدار الضغوط فالضغط هو مطلب من المطالب الجسمية ، وتبعا لطبيعة ومدى طاقتنا جيدة وكافية فإننا نستجيب بطريقة جيدة وإذا لم تكن فإننا نستسلم وننهار.

وفيما يل تتناول الباحثة عرضاً تحليلياً للمفاهيم الأساسية التى ترتكز عليها هذه الدراسة فيما يتعلق بالضغوط النفسية، الرضا المهني، ومعلمى التربية الخاصة (المكفوفين، الصم، المعاقين عقلياً القابلين للتعلم).

أولاً : الضغوط النفسية Psychological Stresses :

مفهوم الضغوط النفسية :

ازداد الاهتمام بالضغوط النفسية كموضوع للبحث فى فروع العلم المختلفة وخاصة فى مجال العلوم التربوية، ليس فقط بسبب تأثيراته العقلية والبدنية على الفرد ولكن بسبب قدرته على إيجاد مشكلات اجتماعية واقتصادية فى المجتمع وإن لم يكن بشكل مباشر0 كما أجريت العديد من الدراسات النظرية والتجريبية والتحليلية بالإضافة إلى المؤلفات العلمية لإلقاء الضوء على مصطلح الضغوط النفسية بهدف التخلص من الغموض الذى يكتنف هذا المصطلح؛ إلا أن محاولة تعريف الضغط النفسي من المحاولات التى تكتنفها كثير من الصعوبات من الناحية العلمية0

وتكمن المشكلة الرئيسية ضمن إطار إيجاد تعريف محدد للمفهوم فى أنه تكوين فرضى (Hypothetical Construct) وليس شيئاً ملموساً واضح المعالم من السهل قياسه، فغالباً ما يستدل على وجود الضغوط من خلال استجابات سلوكية معينة

كما هو الحال فى التعرف على الذكاء أو مفهوم الذات أو نمط معين من الشخصية وغيرها من التكوينات الفرضية التى تستخدمها فى العلوم السلوكية ***(على عسكر، 1998 : 0(15***

وعلى الرغم من أن الضغوط من الكلمات الشائعة، إلا أنه ليس من السهل أن نجد تعريفاً متفق عليه للضغط النفسي فالمصطلح قد تناوله الأفراد والجماعات بمعاني مختلفة تبعاً لمجالاتهم وموضوعاتهم، وأن الأطباء والمهندسين وعلماء النفس، والمتخصصون فى الإدارة واللغة، كل منهم يستخدم الكلمة تبعاً لتخصصه ومجاله ***(ديفيد فونتا، 1993 : ترجمة حمدى الفرماوى ورضا أبو سريع، 0(12***

الأصل اللغوي لاشتقاق لفظ الضغط Stress :

يشير وليم الخولي (1976 : 426) أن كلمة Stress تعنى الضغط ، الشدة ، العبء، المحنة وتفيد الكلمة فى الفيزياء والميكانيكا : كل ما يسبب إجهاداً لغيره، مثل القوة التى تضغط شيئاً أو تجذبه وقد تغير حجمه أو شكله بإنقاصه أو مطه مثلاً 0 وفى علم الوظائف تفيد الكلمة إحداث توتر بعضلة لدرجة الإجهاد أو الإحساس بهذا الضغط0 وفى الناحية المرضية قد تستخدم الكلمة لكل ما يسبب إجهاداً أو توتراً نفسياً شديداً0

كما أشار كل من **محمد المصيلحي – محمد فرغلى (2000 : 2)** إلى أن مصطلح الضغط Stress يعطي تصورات مختلفة فى أذهان الناس، يمكن أن يعنى التوتر Tension أو الإحباط Frustration أو الاستجابة لتهديد Threat سواء أكان حقيقياً أم متصوراً أو متوقعاً 0 وتنمو الضغوط عندما يرفض العقل أن يترك أو يتنحى جانباً الاهتمامات المقلقة0

وبالنسبة إلى أصل المصطلح يبدو أن المصطلح قد اشتق من الكلمة الفرنسية القديمة Destress والتى تشير إلى معنى الاختناق والشعور بالضيق أو الظلم 0 وقد تحولت فى الإنجليزية إلى Stress والتى أشارت إلى معنى التناقض، أما استخدام

الأخرى (Disstress) فكان للإشارة إلى الشئ غير المحبب أو غير المرغوب ***(ديفيد فونتانا، 1993 : 12)0***

وفى اللغة الإنجليزية وردت ثلاث مصطلحات هي الضواغط Stressor، والضغط Stress وقد جاءت الضواغط Stressor لتشير إلى تلك القوى والمؤثرات التى توجد فى المجال البيئي – فيزيقية اجتماعية، نفسية – والتى يكون لها قدرة على إنشاء حالة ضغط ما أما كلمة الضغط Stress فتعبر عن الحادث ذاته أي وقوع الضغط بفاعلية الضواغط أي أن الفرد قد وقع تحت طائلة ضغط ما، ويشير مصطلح الانضغاط Strain إلى حالة الانضغاط التى يعانيها ويئن منها الفرد والتى تعبر عن ذاتها فى الشعور بالإعياء والإنهاك والاحتراق الذاتي ويعبر عنها الفرد بصفات مثل خائف مكتئب مشدود متوتر متوحش ***(هارون توفيق الرشيدي، 1999 : 15)0***

كما تشير المعاجم اللغوية العربية إلى أن الأصل اللغوي للفظ الضغط Stress أنه حالة من المعاناة والضيق والاضطهاد .... فقد جاء هذا المعنى فى (مختار الصحاح : 381) حيث يشير إلى أصل كلمة "ض غ ط" أي ضغط اللحم أي فرمها فرماً وهو لفظ يدل على الشدة "أو المشقة" ويقال فى الدعاء "اللهم ارفع عنا هذه الضغطة"0

الضغوط النفسية فى معاجم وقواميس علم النفس :

ويشير ***وليم الخولي (1976 : 446)*** فى الموسوعة المختصرة فى علم النفس والطب النفسي إلى أن كلمة الضغوط Stress مأخوذة أساساً من العلوم الطبيعية – الفيزياء – الميكانيكا – فقد أشارت إلى كل ما يسبب إجهاد لغيره مثل القوة التى تضغط على الشئ أو تجذبه، وقد تغير من حجمه أو شكله بإنقاصه أو مطه مثلاً بمعنى آخر تشير كلمة الضغوط إلى الجهد الذى يؤدي إلى الإجهاد Strain أو الانفعال0

ورد في معجم علم النفس والتحليل النفسي (شاكر قنديل وآخرون 1987 : 256) أن الضغوط النفسية Stress تشير إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بكليته أو جزء منه، بدرجة توجد لديه إحساساً بالتوتر، أو تشويهاً فى تكامل شخصيته وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك يفقد الفرد قدرته على التوازن، وتغير نمط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد 0 وهذا التعريف يخلط بين حالة الضغط Stress ومسبباته فى بيئته Stressors 0

كما يعرف فرج طه وآخرون فى موسوعة علم النفس والتحليل النفسى الضغوط بأنها حالة أو وضع نفسي مضطرب ناتج عن المتطلبات الملحة للمحيط البيئي (المدرسة) أو الاجتماعي (الأسرة) أو شعور داخلي متعلق بذات الفرد أو كلاهما ***(فرج طه وآخرون، 1993: 8).***

كما ورد فى معجم علم النفس والطب النفسي (جابر عبد الحميد، علاء الدين كفافي – 1995: 43) أن لفظ Stress يستخدم بمعناه العام للإشارة إلى حالة من الإجهاد الجسمي والنفسي والمشقة التى تلقى على الفرد بمطالب وأعباء عليه أن يتوافق معها0

كما تعرف الضغوط فى معجم علم النفس ترجمة حمدى عبد الجواد، عبد السلام رضوان (1996 : 203) بأنها مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة 0 وتحدث نتيجة التهديد والخطر 0 وتؤدي الضغوط إلى تغيرات فى العمليات العقلية وتحولات انفعالية، بدنية دافعية متحولة للنشاط، وسلوك لفظي وحركي قاصر0

كما رأت ***لورانس بسطا (1990 : 43)*** أن الضغوط النفسية حالة من الانفعالات النفسية السلبية مثل الغضب، القلق، الإحباط، قلة الحيلة، الانزعاج.

ويتناول النموذج البيئي للضغوط الضغوط باعتبارها عاملاً مستقلاً، ينشأ عندما تتضمن البيئة ما يسبب الإزعاج أو إتباع الأذى به، الأمر الذى يمثل حملاً

ثقيلاً على كاهله، وعندئذ لا مناص عن أن يستشعر المشقة والإجهاد ***(إيناس عبد الفتاح، أحمد سالم، 2002 : 419).***

وتناول كل من ***هولمز وراهي Holmes and Rahe (1967)*** الضغط فى هذا السياق على أنه مجموعة من الظروف تتطلب تغييراً فى نمط الحياة الخارجية، وقدما مقياس أحداث الحياة الضاغطة (يعرف ايضا بمقياس التوافق الأجتماعى) Social readjustment rating للتعرف من خلاله على التكيف مع الضغط وقد اعتمد هذا النموذج فى تقييمه للضغوط على ما يسمى بجداول الخبرات الحديثة، التى يتم تحويلها فى ضوء أوزان معيارية إلى درجات تعبر عن مدى تعرض الفرد لمخاطر0 ويتم تحديد الأوزان التى تمثل مقدار وحدة الحدث الذى يطرأ على الإنسان، وإلى ما تعود عليه عن أنماط سلوكية فى حياته ودرجة الفرد على هذا المقياس تشير إلى المقدار الكلي لفترة اختلال التوازن لديه.

وهذه الأحداث تتراوح ما بين أحداث رئيسية (كفقد شخصي عزيز أو الانفصال أو الطلاق بالنسبة للأطفال) إلى أحداث أقل ضغطاً من السابقة مثل الضغوط الاقتصادية واضطراب العلاقات مع الآخرين إلى مجرد منغصات يومية كمشكلات الأبناء ومشكلات الرعاية الصحية والجوانب المالية وكتوفير الضروريات، والتعليم أو العلاقات الاجتماعية0

كما ترى ***نادية السيد الشرنوبي (2000 : 276)*** أن الضغوط تعبر عن الظروف والأوضاع والمتطلبات البيئية سواء الوظيفية أو الاجتماعية والتى تكون أكبر من أن يتحملها قدرات الفرد وإمكانياته وتشكل تهديداً لأمنه النفسي، وتضعف من قدرته على تحقيق ذاته0

هذا وقد نظر بعض الباحثين إلى الضغط فى ضوء أسبابه أو المثيرات التى تؤدى إليه،وأشار إليه البعض الآخر فى ضوء الحالة أو الاستجابات التى تصدر عن الفرد نتيجة المواقف الضاغطة، وأشار فريق ثالث إلى الضغوط فى ضوء الاثنين معاً (المثيرات – الاستجابات)0

ومن التعريفات التى تناولت الضغط فى ضوء مصادره أو أسبابه أو المثيرات التى تؤدي إليه0

وحدد عبد الرحمن الطريري (1994 : 275) أن الضغوط النفسية إنما هي رد فعل من قبل الأفراد نحو تقييم الأوضاع البيئية واجتماعية، ويضيف أن الضغوط تنتج حينما تكون متطلبات البيئة أو العمل أكبر من أن تتحملها القدرات والمصادر المتوفرة للفرد0

أما بالنسبة للتعاريف التى تناولت الضغوط النفسية فى ضوء التفاعل بين المثير والاستجابة أو الأسباب والأعراض منها ما أشار إليه0

تعريف ***فاروق جبريل (1991 : 271)*** بأنها الضغوط تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث نتيجة للحوادث التى تسبب قلقاً أو إزعاجاً، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا، أو نتيجة للصفات العامة التى تسود بيئة العمل، أو أنها تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعاً 0 وأن حدة الضغط تتوقف على مدى استجابة الفرد لتأثير هذه العوامل أثناء التفاعل فى الموقف0

كما عرفتها ***سميرة على جعفر أبو غزالة (1999 : 125)*** بأنها عبارة عن تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد وينجم عن عوامل تنشأ عن البيئة المحيطة (مثل الخوف ، الغضب ، وكذا الشعور بالاكتئاب) بالفرد سواء كانت هذه البيئة بيئة عائلية أو بيئية عمل أو بيئة اجتماعية عامة، والأفكار السلبية التى توجد لدى الفرد عند تعرضه لأي أمر من الأمور المثيرة للضغط والاستجابة البدنية الصادرة من الفرد حيال ما يواجهه من مثيرات ضاغطة0

وذكر ***فونتانا Fontana (1993 : 3)*** أن أكثر تعريفات الضغط قبولاً هو أن الضغط عبارة عن متطلبات وأعباء ملقاه على عاتق القدرات التكيفية Adaptive Capacities للعقل والجسم" فإذا استطاعت هذه القدرات أن تتعامل مع المتطلبات فإن الضغط يكون مقبولاً ومفيداً، وإذا كانت لا تستطيع ووجدت الأعباء مرهقة فإن الضغط لا يكون مقبولاً وغير مقيداً ويبرز من خلال هذا التعريف ثلاثة جوانب هامة0

الأول : مدى واسع من العوامل الضاغطة أو الأعباء التى تسبب الضغط0

الثاني : أنه يوضح أن كثرة الأحداث ليست هي التى تحدد ما إذا كان الأفراد مضغوطين أم لا، وإنما ردود أفعالهم هي التى تؤدى إلى ذلك0

الثالث : فإن التعريف يوضح أن الضغط هو متطلب أو عبء ملقى على عاتق قدرات الفرد، حيث إن طبيعة ومدى هذه القدرات هو الذى يحدد استجاباتنا تجاه هذه الأعباء، فإذا كانت قدراتنا جدية بدرجة كافية فإننا نستجيب بكفاءة وإذا لم تكن كذلك تستسلم للضغط0

ويشير ***رضا أبو سريع ، رمضان محمد رمضان (1993 : 4)*** إلى أن البعض يعتبر أن الضغط هو الأحداث الخارجية التى تؤثر على الفرد وتفرض عليه متطلباتها، بينما يقترح البعض الآخر أن الشعور بالضغط هو استجابة الفرد للأحداث التى تواجهه، وهناك فريق ثالث ينظر إلى كل من الأحداث الخارجية والداخلية على أنها الضغط، تؤكد على التفاعل بين البيئة والاستجابة، وهذه الاختلافات تعكس جزء من التداخل الناتج عن وجود اتجاهات ومنظورات متباينة من المفهوم0

يتضح مما سبق أن الضغوط النفيسة ليست مفهوماً جامداً ثابتاً أو محدداً وإنما هو مفهوم واسع تتدرج تحته جميع المواقف التى قد تعوق تقدم الإنسان، كما أنها ملازمة له فى جميع مراحل حياته العمرية 0 وهذا لا يعني أن الضغوط النفسية بالضرورة تكون ذات تأثير ضار ولكن من الممكن أن تكون الضغوط محفزاً على تحقيق النجاح0

ويعرف ***محمود العيد فرحات (1999 : 10)*** الضغوط المهنية Occupational Stress على أنها مجموعة من المثيرات الضاغطة يتعرض لها الفرد أثناء قيامه بمهنة وهذه المثيرات لا تقابل استجابات ملائمة، أما لضعف فى قدرات وإمكانات الفرد المهنية ومستوى أدائه، وإما لعدم قناعة الفرد بضرورة الاستجابة لتلك المثيرات ووجود صراع قائم بين ما ينبغي القيام به وبين ما يطلب منه من مهام ومتطلبات مهنية0

يشير ***صلاح مراد وأنور عبد الغفار (1991 : 339)*** فى تعريفهما للضغوط أن الإجهاد يشعر به الفرد من خلال التفاعل بين مواقف العمل والمعلم بقدراته

ومهاراته وخبراته ومكونات شخصيته التى يوظفها لأداء دوره فى العمل فإذا كان هذا الدور يتسم بكافة الأعباء والشعور بعدم القدرة على أدائها فإن الفرد يشعر بالإجهاد0

ويرى ***محمد محمود حسنى (1993 : 364)*** أنه يمكن تعريف الضغوط النفسية التى يتعرض لها المعلم على أنها حالة من التوتر والضيق والقلق تصيب المعلم لعدم قدرته على المواءمة بين المواقف التى تعترضه وقدرته على الاستجابة لها0

كما وضع ***محمود فرحات (1999 : 11)*** تعريف للضغوط المهنية للمعلم على أساس أنها إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث ومتطلبات وأدوار مهنة التدريس والتى تشكل تهديداً لذاته وتحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات التى يصاحبها استجابات سلوكية كرد فعل لتلك الضغوط0

وقد تبنى ***يوسف عبد الفتاح (1999 : 201)*** الضغط على أنه إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنته مصحوبة بانفعالات تشكل تهديداً لذاته مما يظهر حاجته للإرشاد النفسي للتغلب على هذه الضغوط0

وفى نفس الإطار يرى كل من ***يوسف أبو حمدان – محمد الباس العزاوي (2001 : 8)*** الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات أنها المثيرات والظروف والأحداث المهنية والاجتماعية والاقتصادية والأسرية التى يعتقد المعلمون بأنهم لا يمتلكون من مواجهتها والاستجابة لها كما يجب على الرغم مما لديهم من خبرة وإمكانات ومصادر فيتولد عنها مشاعر التوتر النفسي0

من العرض السابق لتعاريف الضغوط النفسية وما تحمله من وجهات نظر مختلفة، فإنها قد اقتصرت على الجانب السلبي للضغوط دون شمول للنواحي الإيجابية فالضغوط قد تنتج من الخبرات والمواقف غير السارة، كما أنها قد تنتج أيضاً عن المواقف والخبرات السارة 0 كما أنه يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على أداء الفرد حيث تعمل على استنفار الطاقة والأخذ بروح التحدى وزيادة الدافعية للعمل0

من كل هذه التعاريف والمفاهيم المختلفة تستخلص الباحثة مفهوماً إجرائياً للضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة هي إدراك معلم التربية الخاصة لعدم قدرته على مواجهة متطلبات باستجابات فسيولوجية ونفسية وسلوكية كرد فعل لتلك الضغوط.

وأوضح هارون توفيق الرشيدى (1999 ، 5) أن المقصود بالضغوط المهنية أو ضغوط العمل هو الشعور بالوطأه والثقل الناشئ عن مهنة الفرد ومجموعة الصعوبات المباشرة وغير المباشرة التى يواجهها الفرد فى مهنته وعمله.

كما استعرض ***(على عسكر ، 2000 ، 87 : 99)*** مصادر الضغوط فى مجالات العمل المختلفة وهى تجمع بين عوامل تتعلق بالعمل نفسه وعوامل تتعلق ببيئة العمل المادية والاجتماعية ، صراع ، وتعارض الدور ، غموض الدور ، طبيعة العمل، ، زيادة الحمل الوظيفى قلة الحمل الوظيفى ، الدوام المناوبة ، المسئولية عن الآخريين ، فرص غير كافية للتطور المهنى إلى المناخ التنظيمى للمؤسسة غياب المعلومات المرتدة حول الأداء ، البيئة المادية، الحرارة ، الإضاءة ، الضوضاء ، تصميم المكاتب.

وأكد ***يوسف عبد الفتاح (1999: 196)*** على أن مهنة التدريس تعتبر من المهن التى تتطلب من المشتغلين بها مهام كثيرة ، لذلك فهى تعد من المهن الضاغطة Stressful job التى تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط ، تجعل بعض المعلمين غير راضين وغير مطمئنين عن مهنتم ما يترتب عليه اثار سلبية كثيرة تنعكس على عطائهم وتوافقهم .

وذكر الكثير من الباحثين (***صلاح مراد أنور عبد القادر، 1991، وفاروق جبريل 1991)،*** أن مهنة التدريس إحدى المهن الضاغطة أو أنها أكثر الوظائف مصدرا للضغط وتتزايد ضغوطها بشكل مستمر الأمر الذى يشكل خطرا يهدد مهنة التدريس.

أشار الحسن المغيدى (2000: 50) إلى أن وقد تعددت وتنوعت المحاولات التى قام بها العديد من الباحثين للكشف عن مصادر الضغوط

النفسية فى البيئة المدرسية ، واستخدموا طرقا وأساليبا متنوعة للتعرف عليها بدءا من الدراسات الوصفية وحتى الدراسات الكلينيكية وكانت نتائج هذه الدراسات متشابهة بدرجة كبيرة على الرغم من الأختلاف فى طبيعة العينة التى تناولتها تلك الدراسات مما حدا بالعديد من الباحثين فى محاولة تقديم تصنيف لمسببات الضغوط المهنية منها ما أشار اليها (الحسن المغيدى 1999) فقد حدد أهم مصادر الاجهاد النفسى للمعلم تبعا للأبعاد الاتية:-

1- بعد الوقت . 2- السلوك الإدارى والأنظمة .

3- السلوك الإشرافى . 4- أولياء الأمور .

5- احتياجات المعلم . 6- سلوك التلاميذ

7- علاقة المعلمين بزملائهم .

وأشار مراد صالح مراد زيدان (1997 : 364) إلى مسببات الضغوط المهنية التى يتعرض لها المعلم فى المحاور التالية : الأعباء المهنية الزائدة ، سوء سلوك التلاميذ ، سوء سلوك الزملاء ، سوء العلاقة مع الإدارة المدرسية ، عدم كفاية الرواتب.

كما قامت (فوزية عيد ، عبد الحميد سعيد ، 2003 : 172) بتلخيص مصادر الضغوط والاحتراق النفسى ضمن الابعاد التالية : ظروف العمل ، مثل (عدم توفر المناهج المناسبة والوسائل التعليمية اللازمة ، عبء العمل ، العمل الكتابى الزائد) صعوبة المواصلات ، تدنى الرواتب ، الأفتقار الى التقدم المهنى ، عدم تعاون اسر الطلبة ، غياب التنسيق بين مؤسسات التربية الخاصة، زيادة عدد الأطفال فى الصف، خصائص المتعلم مثل (المشكلات الانفعالية، عدم تقدم الطلبة) ظروف العمل مع الموظفين مثل (نقص تقدير وتعاون الإدارة والزملاء).

خصائص المعلم ، مثل (المشكلات الانفعالية ، الاجهاد الانفعالى ، نقص الشعور بالإنجاز)، العلاقة مع أهل الطلبة0

وتؤكد الدراسات الميدانية الأجنبية على أن مشكلات الضغوط اكثر المشاكل التى تواجه معلمى التربية الخاصة فى الوقت الحالى فقد اشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية التى قام بها جورج وآخرين ,.George et al(1995) ان 3/1 المعلمين يرغبون بترك مهنة التدريس والعمل فى مجالات أخرى.

كما أكد أنتونيو واخرون (Antoniou et al.2000) إن العمل فى مجال التدريس لذوى الحاجات الخاصة من اكثر المهن الضاغطة وان ظروف العمل مثل التقدم المحدود بسبب المشاكل المختلفة للتلاميذ ذوى الحاجات الخاصة ، زيادة عدد التلاميذ وزيادة عبء العمل يتسبب فى زيادة الضغط النفسى على المعلم مما يؤثر على شخصه واداء معلم التربية الخاصة.

كما أكد (طلعت منصور ، 1994 ، 94) أن هناك من العوامل ما يشير الى ان معلمى التربية الخاصة سواء فى الدول العربية او فى الولايات المتحدة الامريكية يعانون من ضغوط مرتفعة بمهنة التعليم من حيث مظاهرها ومصادرها بدرجة اكبر من المعلمين فى التخصصات الاخرى.

وقد أوضحت العديد من الدراسات فى مجال الضغوط لدى المعلمين أن من مصادر الضغوط منها ما تتعلق بالادارة غير المؤهلة وغير الكفء ونقص وسائل التعليم ، والعلاقات الضعيفة بين الزملاء ، والحمل الزائد للعمل ، بالإضافة إلى عدم الرضا عن العمل والالتزامات الأسرية (نادية الشرنوبى ، 2001) .

مما سبق يتضح أن المعلمين بوجه عام، ومعلمى التربية الخاصة بوجه خاص غرضه للضغوط النفسية، ويمكن تحديد مصادر الضغوط النفسية كما يلى :

أولاً : مصادر خارجية :

1-مصادر ترتبط بالبيئة المادية للعمل (ظروف العمل) :

أ-يقضى المبانى المدرسية، ارتفاع الضوضاء، الإضاءة الغير مناسبة، حجم الفصل، زيادة عدد الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة فى الفصل الدراسى0

ب-صراع الدور، غموض الدور0

جـ-ضغط العمل0
د-متطلبات العمل الزائد0

2-خصائص التلاميذ.

3-العلاقات الشخصية :
أ-سوء العلاقة مع الإدارة0
ب-علاقة المعلم بزملائه0

جـ-علاقة المعلم بأولياء أمور التلاميذ.
د-علاقة المعلم بالمشرفين0

4-التدريب كمصدر للضغط :

ثانياً : مصادر داخلية للضغط :
التوقعات العالية غير الواقعية للذات، الإحباط، الخصائص الشخصية للمعلمين، تقدير الذات0

مصادر الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة :
أولاً : المصادر الخارجية للضغط :
1- مصادر ترتبط بالبيئة المادية للعمل (ظروف العمل) :
(أ) تتمثل فى مصادر الضغوط النفسية الناجمة عن افتقار بيئه العمل المادية الى عوامل الراحة الجسمية والسلامة النفسية للمعلمين مثل الهدوء ، اعتدال درجة الحرارة ، نقاء الجو من الأتربة أو الروائح البغيضة وايضا صلاحية المبانى والحجرات والتجهيزات المختلفة المناسبة للعمل.

كما أن نقص المبانى المدرسية والعمل فى مبانى غير مناسبة بطبيعة الإعاقة بالإضافة إلى نقص وعدم صلاحية دورات المياه ، وارتفاع الضوضاء، الإضاءة عند المناسبة ، وكثافة الفصول ، تكون جميعها أحداث ضاغطة للمعلم بصفة عامة ، معلم التربية الخاصة بصفة خاصة ***(شوقية السمادونى ، 1993 : 57)***.

ففى الدراسة التى قام بها ليفين (***Liven, 2001***) تبين أن حجم الفصل وزيادة عدد الأطفال ذوى الحاجات الخاصة فى الفصل الدراسى من الأسباب الرئيسة للاستنزاف لدى معلمى التربية الخاصة .

وقد أكدت دراسة كل من ***أنتونيو (Antonio, 2000)*** على أن نقص المصادر والأجهزة ، وزيادة عدد التلاميذ فى الصف من مصادر الضغوط.

كما توصلت دراسة ***كارنيز وآخرون (2000) وآخرون*** إلى أن ظروف العمل الجيدة من أهم العوامل الأساسية للمثابرة فى العمل فى مجال التربية الخاصة واتفقت النتيجة السابقة مع دراسة كل من بيلنجسلى وآخرون (***Bilingsley, et al. 1995***).

واشارت دراسة ***ماك (Mace 1992)*** التى اهتمت بدراسة العلاقة بين الضغوط النفسية وأساليب إدارة الفصل لدى معلمى التربية الخاصة ومعلمى التلاميذ العاديين الى وجود تأثير دال لمتغيرات سنوات الخبرة التدريسية وحجم الفصل الدراسى على مستوى الشعور بالضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة ومعلمى التلاميذ العاديين.

ويتفق ذلك مع ما أشارت اليه دراسة ***ايمان الفياض (1999، 28)*** من أن مصادر الضغوط النفسية للتلاميذ ذوى الحاجات الخاصة تتمثل فى اعباء العمل الزائد ، قلة المرتبات ، عدم ملائمة المنهج لقدرات ، واستعدادات التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة ، تدنى مستوى المكانة الاجتماعية ، سوء العلاقة بين المعلم والتلميذ وأولياء الأمور ، قدرة المهنية ، بطء النمو المهنى للمعلم صعوبة التواصل المهنى بين المعلمين وزملائه والإدارة ، عدم ملاءمة الإعداد التربوى لمتطلبات المهنة.

وأوضح *(بينش Bunch, 1992)* أن أهم مصادر الضغوط النفسية التى تواجه معلمى التربية الخاصة هى مصادر مرتبطة بالعمل (حجم العمل ، العمل الكتابى، مناهج دراسية) زيادة الحمل.

وأوضحت نتائج دراسة *ليفين (Levine, 2001)* على أن هناك العديد من العوامل التى تسببت فى ترك المعلمين العمل فى مجال التربية الخاصة لمؤشر الضغوط النفسية منها طلب تحسين ظروف العمل.

(ب) صراع الدور Rol conflict ، وغموض الدور Rol Ambiagity :

يحدث صراع الدور أو الأدوار عندما يكون هناك أكثر من مطلب على الفرد ، والاستجابة لاحدهما تصعب عليه الاستجابة للآخر.

كما يتعلق غموض الدور بغياب الوضوح حول المسئوليات المهنية المطلوبة عن الفرد وفى الغالب يخبر كثير من العاملين درجة من الغموض فى حالات مثل بداية استلام عمل جديد ، الترقية ، التنقل ، تعيين رئيس جديد ، مسئولية الاشراف لاول مرة، التغير فى البيئة التنظيمية اعادة تنظيم المؤسسة *(على عسكر، 2000 : 88).*

كما أوضحت دراسة *كروس وبيلنجسليى* (***Cross, Billingsley, 1992***) أن معلمى التربية الخاصة قرروا أن عملهم فى حالة صراع دائم مع توقعات المشرفين عليهم وان هؤلاء المعلمين لديهم معدلات أعلى من صراع الأدوار وغموض الدور عن مجموعة مقارنة مكونة من معلمين التلاميذ العادين .

كما أكدت دراسة *سينغ* ***Singh*** *وبيلنجسزلى (1996)* أن صراع الدور له تأثير سلبى على العمل فى مجال التربية الخاصة وان المساندة الاجتماعية اثرت بشكل غير مباشر على مشاكل مثل صراع الدور.

وقدم كروس وبلينجسلى Billingsley and cross, 1991 .

بعض مصادر الضغط الناتجة عن البناء المؤسسى وظروف العمل منها الوقت غير كافى للتخطيط، العمل الكتابى الزائد عن الحاجة والذى يتداخل مع مسئوليات الفصل الدراسى، ونقص فرص التطور المهنى وعدم الرضا عن العمل، والبرامج غير كافية للطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة والخبرات البرامجية المحددة، وفقد المعلم للتحكم ، تصميم وتطبيق المهارات المنهجية، ونقص المشاركة فى صنع القرار.

كما أثبتت دراسة ***داى (Deay, 1997***) من خلال المقابلة الشخصية للمعلمين بعض العوامل الضاغطة مثل نقص الوقت الكافى للتخطيط وغموض الدور.

وأوضحت نتائج دراسة (***Toodle, 2001***) أن غموض الدور تعتبر مصدر من مصادر الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.

(ج) ضغوط الوقت Time pressures :

يقصد به كثرة الاعباء التدريسية التى يجب على معلم التربية الخاصة أنجازها ونقص الوقت الذى لا يكفى ذلك ، ويشكل الوقت وتنظيمه احد المصادر الهامة لضغوط المعلم عامة ومعلم التربية الخاصة بشكل خاص ، مثل ضرورة إنهاء كثير من الاعباء من قبل المعلم بمعظم النشاطات المدرسية مرتبطة بزمن محدد لانجازها كبداية الحصة ونهايتها، المنهج المدرسى واعداد الامتحانات، وتصحيح أعمال الطلاب، وإعداد التقارير الشهرية لأداء الطلاب وكل هذا يشكل ضغط نفسياً على المعلم.

وقد بينت دراسة داى (Deay,1997) من خلال المقابلة الشخصية للمعلمين بعض العوامل الضاغطة مثل نقص الوقت الكافى للتخطيط غموض الدور.

(د) متطلبات العمل الزائدة Job overload ، العمل الكتابى :

أو ما يطلق عليه أحيانا العبء الزائد فى العمل تأتى هذه الضغوط فى مقدمة مصادر الضغوط المرتبطة بطبيعة العمل ، حيث يجد الفرد نفسه مثقلا بأعباء عمل وظيفى زائد ، ولا طاقة له على القيام به إلا من خلال معاناه شديدة ويؤدى هذا التحمل الزائد فى العمل الى نتيجتين :

اولا: تراكم التعب الجسمانى على الفرد بما يجعله غير قادر على القيام بأعباء العمل ، الامر الذى يتركه دائما تحت وطأة الشعور بأنه لم يأخذ قسطا كافيا من الراحة اللازمة .

ثانيا: أن الفرد يشعر غالبا فى مثل هذه الحالة انه متخلف فى ايقاع ادائه لعمله Behind Schedule (محمد محمود حسنى ، عبد المالك : 1993 ، 80).

وقد بينت نتائج الدراسة التى قام بها ***جورج وآخرون Gorg et al., (1995)*** إلى بعض العوامل التى تتعلق بالهيكل التنظيمى لوظائفهم والتى تسهم فى قراراتهم لترك العمل فى مجال التربية الخاصة منها نموذج تسليم الخدمة الذى يعملون فيه ، عدم كفاية الدعم ، تطوير المناهج ، الاعمال الكتابية الاضافية.

وبينت دراسة ***تودل (Toodle, 2001)*** أن الأعمال الكتابية المزعجة من مصادر الضغوط النفسية التى يمكن أن تواجه معلمى التربية الخاصة.

ويوضح ***على عسكر (2000، 9)*** أنه يمكن تصنيف زيادة العبء إلى نوعين:

زيادة كمية (Quantitative) وزيادة نوعية (Qualitative) يشير النوع الأول إلى إدراك الفرد بأن المطلوب منه أكبر من طاقته أو ليس هناك وقت كافى لانجاز تلك المسئوليات.

أما النوع الثانى فإنه يتعلق بقدرة ومهارة الفرد التعامل مع المهام المطلوبة منه.

ولذلك فالعمل فى مجال التربية الخاصة قد يكون مثقلا بالأعباء الزائدة كما وكيفا بما يتسبب فى شعور معلمى التربية الخاصة بالضغوط النفسية وهو ما أكدت عليه نتائج الدراسات السابقة.

2- خصائص التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة :

يقصد بها السمات والخصائص الجسدية والانفعالية النفسية والتعليمية للطلبة التى يمكن أن تتسبب في خلق بعض الضغوط التى يواجهها معلم التربية الخاصة أثناء قيامه بالمهام والأدوارالتعليمية الخاصة بالمجموعات التصنيفية أو الفئات التى يعمل معها المعلمون0

وأشار ***أحمد حسين اللقاني وأمير القرشي (1999 ، 206)*** إلى بعض الضغوط النفسية والمهنية التى تواجه معلم الصم وضعاف السمع والتى تنشأ من خلال سنوات تعامله مع التلاميذ الصم وضعاف السمع0

1- يبذل معلم الصم جهداً عقلياً نفسياً كبيراً، أثناء عملية التدريس للتلاميذ الصم، ويقوم المعلم بعمليتين عقليتين فى أن واحد : التفكير فى المعلومات المراد توصيلها للتلميذ الأصم، والتفكير فى ترجمة هذه المعلومات إلى إشارات بدلاً من نطقها على شكل كلمات وهي عملية تستنزف طاقة كبيرة لا يشعر بها سوى من قام بالتدريس للتلاميذ الصم0
2- يبذل المعلم جهداً كبيراً فى جذب انتباه التلاميذ الصم لكي ينظر نحوه عند بداية الشرح أو عند استئناف عملية الشرح بعد توقفها لأي سبب من الأسباب0
3- يتطلب عمليات الاتصال بالتلاميذ الصم قدراً كبيراً من التركيز الذهني والبصري من قبل المعلم حيث ينبغي عليه التركيز على وجه التلميذ الأصم وعلى حركة أصابعه أثناء عملية الاتصال طوال الشرح0
4- ينتاب معلمي الصم بعض الحيرة والارتباك أثناء اتصالهم بالتلاميذ الصم، بسبب قيام بعض التلاميذ الصم، بتغير بعض الإشارات السرية0

5-عدم وجود مناهج خاصة بالتلاميذ الصم، زيادة عدد الحصص عن النصاب المحدد، عدم تناسب الأجور والحوافز مع الجهد الذى يبذله المعلم0

6-التحاق بعض التلاميذ الصم ذوى الذكاء المحدود بمدارس الأمل للصم، عدم توافر المراجع والمجلدات العلمية المعنية بالمعوقين سمعياً0

ومن الدراسات التى حاولت التعرف على العوامل المؤثرة فى مستوى الضغوط النفسية لدى معلمي الصم وضعاف السمع0

كما أوضحت دراسة ***ماكنيل*** ***Mcnill*** ***وجاردن*** ***Jardan (1993)*** أن مستوى الضغط النفسي والرضا المهني لدى معلمين الصم وضعاف السمع لدى عينة الدراسة التى تكونت من (31) معلم طلاب الصم يستخدمون طريقة قراءة الشفاة التعليم، وقارنتهم بـ 93 من المعلمين الصم وضعاف السمع الذين يستخدمون أكثر من طريقة للتواصل للتعليم 0 وأشارت النتائج بأن المجموعتين لم تختلف بشكل كبير فى ردودهم العامة بالإضافة إلى انخفاض مستوى الإجهاد لديهم ***(Luchner & Harnks : 2003)***.

وأوضحت دراسة ***لوركينر*** ***Luckner*** ***وهانكس*** ***Hanks (2003)*** إلى أن من عوامل عدم الرضا لدى معلمي الصم وضعاف السمع والعمل الكتابي – اختيارات التقييم الرسمية – عدم تعاون أسرة الطفل مع المدرسة0

2-خصائص مرتبطة بالكلام واللغة :

إن المعاقين بصرياً يعتمدون بشكل كبير على حاسة السمع والقنوات اللمسية فى استقبال وتعلم اللغة والكلام، وهذا قد يؤدى إلى بعض القصور أو الاضطرابات فى اللغة والكلام لديهم ***(عصام حسن، 2009، 166)0***

كما يؤكد عصام حسين (2009 : 172) بعض الصعوبات رعاية وتعلم المعاقين بصرياً منها :

- إصابة المعاق بصرياً بالعديد من الاضطرابات النفسية مثل (فقد الثقة بالذات – فقدان الدافعية – زيادة القلق – الإصابة بالاكتئاب... وغيرها)0
- الفشل فى معالجة الاضطرابات النفسية والعاطفة لدى المعاق0
- إصابة المعاق بصرياً ببعض الإعاقات المصاحبة كالجسمية والعقلية0
- انخفاض التحصيل الدراسى، ربط التعلم لدى المعاق بصرياً0
- قلة إعداد المعلمين والمتخصصين المدربين0
- عزل الكفيف فى مدارس خاصة به، يشجع على العزلة والخجل والإنطوائية0
- لا يوجد البناء الهندسى المناسب لمدرسة الكفيف لمساعدته على الحركة والانتقال بحرية0
- عدم توفر الإمكانيات والوسائل التعليمية المعنية لفهم الدروس0
- صعوبة تدريب الحواس المختلفة لدى الكفيف0
- المقررات الدراسية لا تناسب تعدد درجات الإعاقة البصرية0
- تفتقر المكتبات للإمكانات التدريبية اللازمة لهم أو للمجلدات المطبوعة وفق الطريقة النقطية0

كما أكدت دراسة خوله يحيى (2001 : 97) إلى أن مصادر الاحتراف النفسى لدى معلمى الطلبة المعاقين عقلياً فى اليمن هى خصائص الطلبة، وظروف العمل0

ودراسة سيترا سمير (1992) Strassmeire حول الضغوط التى تواجه معلمى الأطفال ذوى الإاقة العقلية، والتى هدفت التعرف على الضغوط التى تواجه معلمى الأطفال ذوى الإعاقة العقلية وأشارت النتائج إلى أن 12% من عينة الدراسة أظهروا مستويات عالية من الضغوط لديهم.

3- العلاقات الشخصية

أ- سوء العلاقة مع إدارة المدرسة :

تتعدد المسببات التى تؤثر فى درجة الضغوط المهنية التى يتعرض لها معلم التربية الخاصة منها علاقة التفاعل بين المعلم وإدارة المدرسة وما يرتبط بذلك من مجموعة القوانين والضوابط والتعليمات والتى تنظم العمل من خلال شبكة اتصال إداري التى تحكم هذه العلاقة صعوداً من المعلمين إلى الإدارة وهبوطاً من الإدارة إلى

مجموع المعلمين ومن خلال هذه العلاقة هناك مجموعة من المثيرات المتعددة يتبعها مجموعة من الاستجابات كرد فعل0

وتوصل ***نيلسن*** ***Nelson (2001)*** إلى أن أهم مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة متغيرات ظروف العمل(علاقة المعلم والمدير) عدم القدرة على المساهمة فى اتخاذ القرارات، علاقات مع الزملاء) كما تؤكد دراسة سميث Smith (2002) على أن معظم المعلمين يتركون المهنة نظراً للدعم المحدود من الإدارة وزيادة التوتر والضغط

كما أن أسلوب القيادة داخل المؤسسة له تأثير على الحالة الانفعالية وقد أوضحت نتائج دراسة ***محمد محمود حسنى – وحسن عبد المالك محمود (1993)*** التى استهدفت التعرف على مدى الضغوط الوظيفية التى يعانيها المعلمين وعلاقتها بنمط السلوك القيادي لناظر المدرسة، وجود ارتباط بين ضغوط العمل التى يعانيها المعلمون ونمط السلوك القيادي لناظر المدرسة الذى يعملون معه وأيضاً تشير النتائج إلى أن نمط السلوك القيادي التسلطي من جانب رئيس العمل، يسبب ضغطاً وتوتراً لدى المرؤوسين والتى يمارسها الأول على الآخرين0

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة جيرستن Gersten (2001:) أن السلوك القيادي أثر سلبياً على مستوى الضغوط النفسية لدى المعلم التربية الخاصة، كما أدرك معلمي التربية الخاصة أن المساندة الاجتماعية من قبل الرؤساء والزملاء يساعد فى تخفيف الضغوط النفسية لدى المعلم0

وأكد ليترل Litterll (1992) أن التفاعل مع الناظر، والعلاقات الحميمة، والتفاؤل تعد من أكثر وأقوى المؤثرات على الرضا عن العمل لدى معلم التربية الخاصة0

وأضاف ***(مراد زيدان : 1997 : 366)*** أن عدم تقدير إدارة المدرسة للمعلم عند قيامه بمهامه المختلفة والسماح له بالمشاركة والتعبير عن آرائه فى مختلف

المواقف المدرسية ربما يثير سخطه وغضبه من تلك الأنظمة ويعرضه للضغوط المهنية، وتؤدي الضغوط الناجمة عن ممارسة السلوك القيادي السلطوي من جانب رؤساء العمل على المرؤوسين إلى توتر يعبر عن نفسه بإحدى الطريقتين:

- **الطريقة الأولى** : أن يتحول المرؤوسون إلى أفراد يسيطر عليهم هدوء وسكون سلبي، مختزنون داخل أنفسهم كما هائلاً من التوتر والغضب والعداء للإدارة، ويمكن لهذه المشاعر المختزنة (على عكس التعبير الخارجي) أن تتحول إلى ضغوط دموية متصاعدة على فترات ممتدة من الزمن، كلما وجدت الفرصة السانحة للانفجار0
- **الطريقة الثانية** : أن يكون التعبير عن التوتر الناجم عن ممارسة السلوك القيادي التسلطي متزامناً مع محاولات رؤساء العمل العشرية فى التأثير، وذلك فى شكل صراع ومنافساً على السلطة المستخدمة من جانب الرؤساء0

بينما تكون الطريقة الأخيرة، أكثر سلامة من الناحية الصحية للعامل حيث يتم التعبير عن الغضب والتوتر فيه، إلا أن الصراعات المستمرة مع السلطة، تخلق أيضاً ضغوط العمل الناجمة عن سوء التفاهم وعدم القدرة على التعايش بين المرؤوسين ورؤساء العمل0

مما سبق يتضح أن الضغوط النفسية يمكن أن تتسبب فى ترك معلم التربية الخاصة العمل، وعلى مدير المدرسة أن يخفض من مستوى الضغوط المهنية لدى معلمى التربية الخاصة عن طريق بعض الطرق والأساليب مثل تقديم المساعدات الفنية، ومشاركة المعلم فى صنع القرار وغيرها التى يمكن أن تشكل من الضغوط قوة إيجابية فعالة نحو تحسين مستوى الأداء0

كما أنه ليس كل الضغوط الناجمة عن السلوك القيادي تكون سالبة مخربة فى العمل، بل أن بعضاً من هذه الضغوط يمكن أن يكون إيجابياً ودافعاً للعمل والنمو وتطوير أكثر0

ب- علاقة المعلم بزملائه :

إن تفاعل معلم التربية الخاصة مع زملائه فى المدرسة يؤثر فى درجة الضغوط النفسية التى يتعرض لها المعلم فالخلافات التى تسود مع الزملاء تؤثر على أداء المعلم لعمله، كما أن تقليل المعلمين من الأعمال التى يؤديها زميلهم ربما يزيد من الضغوط المهنية0

كما أكدت العديد من الدراسات مثل (جاكوفسكى (Jakowfski, 2004، لوكينز وهانكس (luckner and Hanz, 2003) ، بروتون (bruton, 2001) ، جيرسين Gersten, 2001) على أن طبيعة العلاقة بين زملاء العمل أثراً واضحاً على الاستمرار فيه، إذ أن دعم الزملاء بعضهم لبعض يكون له أثر كبير في تخفيف العناء والمشقة، وأن من يعمل معهم المعلم قد يكونون خير واق له ضد مشقة العمل ومن ثم الانتماء له والتفاني فيه أو العكس، فالزملاء إما أن يوفروا لمعلم التربية الخاصة العون المعنوي والمادي لتحقيق الأهداف المشتركة مما يؤدي إلى الإنجاز والتقدم، وإما التناحر وعدم التوافق الذي يؤدي بدوره إلى الإحباط وانعدام الرضا عن العمل ومن ثم التفكير في ترك العمل.

وقد وجد ***(هيستن 1992)*** فى دراسته لمعلمي التربية الخاصة السابقين والحاليين، أن المعلمين المستمرين فى العمل فى مجال التربية الخاصة كانوا أقل إنهاكاً نفسياً وذهنياً، وأكثر اهتماماً بالعلاقات البينشخصية، وأكثر اهتماماً بالتلاميذ يتعاملون معهم، وأكثر إرضاءاً عن العمل، واستعداداً للبقاء فيه0

وأوصى كابيهارت Capehart (1990)، بأن تتعاون الإدارة والمدرسون ذوي الخبرة مع المدرسين الجدد بغرض التخفيف من الشعور بالضغط أو الإجهاد الانفعالي الذي يمكن أن يعاني منه المعلمون الجدد بسبب العزلة، كما أوصى بتوجيه البرامج التى تعمل على تشجيع العلاقات الإيجابية بين المدرسين وتوفير أنظمة الدعم المناسبة للمعلمين والمدراء0

مما سبق يتضح أن جماعة الدعم تساعد في تخفيف الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل كما أنها تساعد فى بناء إحساس بالزمالة والمشاركة بين المعلمين،

وتقوى أعضائها، وتوضح الدور، وتوفر المعلومات، وتساعد فى تنمية شعور أفضل عن وجودهم داخل الفصل الدراسي وبالتالي تقلل من الإنهاك0

واتفق ذلك مع ما أكده ***Lech, Richard (334 : 1997)*** من أن التفاعلات المهنية تعد جانب هام من مسئوليات الشخص وهي أيضاً ضررورية لإنجاز سياسات المدرسة أو الإدارة ولتحقيق الأهداف التعليمية بينما يسعى المعلم لتنفيذ سياسات المؤسسة وإتخاذ الأهداف التعليمية، فإنه يبنى موقع تحكم بالنسبة لبيئته، حيث أنه يطور سمات إيجابية تؤثر على النتائج وهذه السمات الإيجابية تكون قاعدة للتحكم ويدرك هؤلاء المعلمين أنهم حققوا النتيجة المطلوبة من خلال مجهوداتهم وقدراتهم0

أما المعلمون الذين يطورون سمات سلبية، فإنهم يرجعون النتائج إلى عوامل خارجة عن نطاق تحكمهم وسيطرتهم فمثلاً، يمكن أن يرجع المعلمون فشل تلميذ إلى نقص المواد التعليمية أو ارتفاع عدد الطلاب فى الفصل أو إلى أي عقبات أخرى تتداخل مع قدرتهم على التدريس0

ج- علاقة المعلم بأولياء أمور التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة

يشير ***(عبد المطلب القريطي، 2001: 29)*** إلى عجز الغالبية من الوالدين عن مواجهة مشكلات طفلهما المعوق بطريقة واقعية وموضوعية لعدم معرفتهما الكافية ووعيها بحالته وباحتياجاته، وفقدانهما الكفاءات والمهارات اللازمة للتعامل معه، إضافة لما يشوب ردود أفعالهما نحو الإعاقة من سلبية كالنكران والإهمال أو النبذ والكراهية أو التدليل والحماية المفرطة، أو الركون إلى تفسيرات ووسائل بدائية غير محببة فى معالجة الموقف0

ويؤكد ***(محمد عبد اللطيف أحمد، 2004 : 172)*** على أن هذا السلوك من جانب غالبية أسر الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يشكل عبئاً إضافياً على معلم التربية الخاصة والذى كان يجب أن تقوم به أسرة الطفل المعوق0

د- العلاقة بين المعلمين والمشرفين :

إن التوجيه والإشراف غير الفعال، ازدواجية التوجيه قد يمثل عبئاً على المعلم – يعتمد مبدأ نسبة الإشراف التدريسي على أداء المعلمين داخل الحجرة الدراسية، على إبراز العلاقات الإنسانية غير الرسمية والاهتمام باحتياجات المعلمين، والاهتمام بالمشاعر الشخصية لهم، وتلبية احتياجاتهم التدريبية، والابتعاد عن النقد الحاد لأدائهم التدريسي، مما ييسر النمو المهني للمعلمين ***(صالح عطية عبد العليم محمد، 2003 : 195)0***

وقد أظهرت نتائج دراسة ***شانج (Schang، 1991)*** وجود علاقة دالة إحصائياً بين المساعدات الفردية للمعلم والعلاقات بالموجهين والتسهيلات المدرسية، وخدمات الإشراف والتوجيه، وبين الرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة، فقد يشعر بعض المعلمين بنقص المهارات الضرورية لهم والأزمة للعمل فى مجال التربية الخاصة، مما يؤدى إلى الحاجة المستمرة للتدريب0

4- التدريب كمصدر للضغط :

تعتبر مهمة معلم التربية الخاصة مهمة شاقة تحتاج إلى مهارات و قدرات وإعداد و تدريب خاص للمعلم ليتمكن من رعاية ذوى الحاجات الخاصة بما يتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم المتاحه .

وطبقاً لما ذكره العديد من الباحثين فإن أكبر تهديد للعملية التعليمية فى مجال التربيه الخاصه يكمن فى إسناد تدريس الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة إلى مدرسين غير مؤهلين.

ويعتبر التدريب المناسب ضرورياً على المستويين ، قبل العمل الفعلى و أثناء العمل من أجل الوفاء بمتطلبات المهنه ترى الباحثة ضرورة مراعاة الإعداد المهنى والثقافى والأكاديمى والعلمى والتخصصى فى برامج إعداد معلمى التربية الخاصة

حيث أن مهمة معلم التربية الخاصة تفوق بكثير مهمة معلم التلاميذ العاديين، لذلك يجب توجيه الأنظار العلمية والتربوية إلى ذلك المعلم وبرامج إعداده لمراعاة صحته النفسية ورفع كفاءته فى العمل0

وأكدت دراسة ***بروتن (Broaten 1990)*** أن مستوى الإعداد يرتبط بمستوى الضغوط النفسيه لدى معلم التلاميذ ذوى الإضطرابات العاطفية و السلوكية

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه كل من فوزيه عبد الباقى ، عبد الحميد سعيد (2004 : 155) أنه من العوامل التى تلعب دوراً هاماً فى الإحتراق النفسى لمعلمى التربية الخاصة نقص التأهل للعمل مع الأطفال ذوى الإحتياجات الخاصه، إذ يرتبط تطور تعليم المعافين بنوعية التدريب المتوفر للمعلم ، ونوعيه برامج إعداده.

وأظهرت نتائج سينجر (Singer 1993) أن المعلمين ذوى الكفاءة والتدريب المتميز يتركون مهنة التدريس، وأن التدريب المتاح حالياً فشل فى إمداد معلمين التربية الخاصة بالأدوات التى تمكنهم من أداء متطلبات التدريس و حل مشكلات الضغط والتوتر التى تواجههم .

وقد أوصت دراسه فوزيه عبد الباقى ، عبد الحميد سعيد (2003 : 156) على ألا تقتصر برامج التدريب أثناء الخدمه على المعلمين الجدد فقط ، و لكنها تشمل كافة المعلمين مع مراعاة الفروق بينهم و حاجاتهم ، إذ أن إحتياجات المعلمين إلى تدريب تختلف تبعاً لعوامل عديدة من أهمها نوع الإعاقة التى يعانى منها الطفل.

ثانياً : مصادر داخلية للضغط :

هناك بعض المصادر التي قد تنتج عن الخصائص الداخلية للمعلم مثل التوقعات العاليةغير الواقعية، مفهوم الذات، الإدراكات، الخبرات، الإحباطات بالإضافة إلي الخصائص الجسدية.

أ- التوقعات العالية غير الواقعية للذات (الكمالية) :

Unread Elastically high Self – Expectation (Perfectionism) :

أظهرت الدراسات على المدرسين بصفة خاصة، أن توقعاتهم غير الواقعية هي أحد الأسباب الهامة التى تؤدي بهم إلى الشعور بالضغط0

فقد أشار كل من ***ديفيد فونتا : ترجمة حمدي الفرماوي – رضا أبو سريع (1993)*** إلى أن هذا المصدر يتم دراسته بطريقة أكثر تحديداً تحت ما يسمى بتوقعات فاعلية الذات Self – efficacy واستخرج حمدي الفرماوي ثلاثة أنماط هي :

- أفراد ذوي فاعلية ذات عادية، وهؤلاء هم الذين تتطابق إنجازاتهم مع ما يتوقعون من إنجاز0
- أفراد ذوي فاعلية ذات منخفضة، وهؤلاء يكون إنجازاتهم أكبر مما يتوقعون0
- أفراد ذوي فاعلية ذات مفرطة، وهؤلاء يكون إنجازهم أقل ما يتوقعون0

ويوضح ***ديفيد فونتانا (1993 : 65)*** أنه يمكن القول أننا إذا توقعنا الكثير لأنفسنا، فسوف ندفع أنفسنا لمزيد من العمل الجاد وقد يصاب بخيبة الأمل مع النتائج0 ويضيف أن التوقعات غير الواقعية مرتبطة غالباً بالدور ذو الخصائص غير الواضحة وكذلك بصراع الدور0

(ب) الإحبـاط :

يشعر الفرد بالإحباط فى حالة وجود عائق يمنعه من تحقيق هدف شخصى أو فى حالة شعوره بالعجز عن القيام بأي عمل لتغيير الموقف غير المرغوب فيه0

يعد الإحباط يعد أحد العوامل الداخلية الهامة فى الإحساس بالضغط النفسي وذلك إلى جانب العوامل الخارجية0

وأوضح ***عدنان الفرج (1999 : 151-152)*** على أن العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة يأتي فى مقدمة المهن التى يمكن أن تخلق مشاعر إحباط لدى المعلمين، لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات العمل مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين الذين يعانون من الإعاقات الحركية والعقلية والسمعية والبصرية أو

الإعاقات المتعددة 0 حيث يعتبر كل شخص حالة خاصة تتطلب نمطاً خاصاً من الخدمة والتعليم والتدريب والمساندة 0 أضف إلى ذلك انخفاض قدرات وإمكانات الأشخاص المصابين بالإعاقة وتنوع مشكلاتهم وحدتها أحياناً، يخلق لدى العديد من العاملين معهم الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز والنجاح، الأمر الذى من شأنه أن يولد لدى هؤلاء المعلمين الشعور بالضغوط النفسية والمهنية وبالتالي الوصول إلى الاحتراق النفسي0

وقد لاحظ ***لى Li (2001)*** أن معلمي التربية الخاصة يفتقدون النجاح الملحوظ من جانب عملهم بسبب مشكلات التلاميذ أو بسبب الأهداف غير الواقعية لهؤلاء المعلمين وأن الضغوط النفسية الناتجة أدت إلى تقليل ثقة المعلمين بأنفسهم وشعورهم بالإحباط0

وقام ***ford (1993)*** بعرض أهم أسباب الإحباط الذى أصاب بعض معلمي التربية الخاصة للدلالة على مظاهر الضغوط النفسية منها الافتقار إلى المهارات اللازمة للتعامل مع المعلمين الآخرين والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع، والمتطلبات والأعباء الكثيرة الملقاه على عاتقهم فى هذه الوظائف والافتقار إلى العمل بروح الفريق0

ويؤكد كل من ***(Lori – Roger, 2002 : 29)*** أن إحساس المعلم بالإحباط لأن عمله يضيع فى الهواء ويزداد بمرور الوقت وتكرار فشله، وأن الضغوط النفسية الناتجة عن العمل فى مجال التربية الخاصة تؤدى إلى تقليل ثقة المعلمين فى أنفسهم وشعورهم بالإحباط وبعد ذلك يأتي عدم الرضا0

(ج) الخصائص الشخصية للمعلمين :

أكدت العديد من الدراسات على أهمية متغيرات النوع والسن والخبرة فى استجابة الافراد للضغوط وسوف تتناول الباحثة بعضا من هذه الدراسات حتى نتعرف على الدور الهام الذى تقوم به هذه المتغيرات.

فقد تناولت بعض الدراسات العوامل الشخصية والنفسية للمعلمين وأهميتها فى توليد الاحساس بالتوتر والضغط النفسى للمعلمين .

حيث أكد ***انتونيو* Antoniou, et al., (2000, 13)** أن المتغيرات الفردية تعمل كعوامل وسيطة فى العلاقة بين الضغوط النفسية والمرض مثل أنماط الشخصية ، الخصائص السكانية ، والقدرة على تأسيس شبكات اجتماعية للدعم ، والقدرة على التحمل هى عوامل رئيسية مخفضة من تأثير المصادر الضاغطة على الفرد.

واتفقت دراسة كل من ***شانوك* (Caraway, 2002, Snatuck, 2002) *ودراسة كاراواى*** إلى أن العديد من الأسباب التى تؤدى الى ترك معلمى التربية الخاصة منها الكثير المتعلق بشخصية المعلم ذاته.

يتضح مما سبق انه على الرغم من إهتمام المهنين و المخططيين و المستعدين لبرامج التربية الخاصة و قوانينها ، بمعلمى التربية الخاصة من حيث إعدادهم و تأهيلهم ، إلا أنهم يحتاجون إلى درجه من الحماس و الإيمان بقيمة عملهم ، ذلك لأنهم يقابلون صعوبات و متاعب أكثر مما يقابلها معلمون التلاميذ العاديين .

(هـ) القلق Anxity :

القلق ليس عرضا فقط للضغوط ولكنه أيضا سببا لحدوث الضغوط فالقلق يبدأ حينما يستجيب الفرد لمثير (شخص – حدث – مكان – موضوع) على أنه يمثل تحديداً أو تهديداً يؤدى على الخوف وتتحول هذه المشاعر من عدم الأمان الى إثارة جسدية للغدة الصماء والجهاز العصبى السمبتاوى فعملية التفكير من شأنها أن تعبير وظائف الجسم ولذلك يلاحظ على الأشخاص القلقين. أكثر عرضة واستعداداً لدرجات مرتفعة من الضغط من خلال نظام التغذية المرتجعة ومن مسببات القلق النظرة التشاؤمية للحياة وإعادة أحداث الماضى غير السارة والميل بالإحساس بأن هناك كوارث.

(ر) إدراك الذات Self- perception

إن إدراك الإنسان لذاته وتقيمه لقوته يحدد سلوكه فسلوكنا يتحدد من خلال مفهومنا عن أنفسنا وبالتالى يلعب دوراً فى الضغط الشخصى بل أيضا فى إدارة الضغط فالأشخاص الذين يعانون من تقدير ذات منخفض يكونون أكثر عرضه للضغط مقارنة بالذين يثقون فى أنفسهم ولديهم تصور إيجابى عن أنفسهم.

وفى مجال التربية الخاصة توصلت نتائج دراسة ***كراوى Caraway (2002)*** إلى أن من بين العوامل الأكثر تأثيراً على قرار المعلمين لترك العمل فى مجال التربية الخاصة والنقل إلى التعليم النظامى هى قيمة تعزيز الذات، الفهم السيئ للتأثير الشخصى فى قضايا تعديل العمل.

مظاهر الضغوط النفسية :

حدد داورورا وفيميان (D'aurora and Fimian, 1988, 44) مظاهر الضغط في مظهر انفعالي ومظهر سلوكي، وتتمثل الأعراض الانفعالية في استجابات القلق الذي يصل إلى حد التوتر والإحباط أمام أقل الأزمات والشعور بالغضب والتهيج الانفعالي وانخفاض الروح المعنوية وانخفاض تقدير الذات، فقدان التحكم في أحداث الحياة، والاكتئاب والفشل في التعاملات الاجتماعية، والتغلب المزاجي والانطواء، كما أن المجهد نفسياً لديه صلابة عالية ويعاني من الانغلاق الفكري وليس لديه القدرة على التوافق مع الآخرين.

أما الأعراض الفسيولوجية فتمثل في سرعة ضربات القلب وفقدان الشهية وعدم القدرة على النوم وتكرار الصراع واضطرابات المعدة وآلام الظهر وارتفاع ضغط الدم وزيادة العرق والشعور بالأعباء.

وتتمثل الأعراض السلوكية في الشعور بالتعب لأقل مجهود وانخفاض أداء الفرد وانخفاض الدافع للإنجاز والتشاجر مع الآخرين، وعدم القدرة على الفهم والتفكير والتشتت الإدراكي وشرود الذهن وتزايد معدلات الغياب في العمل بدون مبرر، وشرب الكحوليات، وزيادة معدلات الترحيب والتفكير في ترك المهنة وعدم القدرة على مساعدة الآخرين.

تدعيماً لما سبق أشار كل من كرياكو وستكليف (Kyriacou and Sutcliffe, 1976: 164) إلى 17 عرضاً للضغط هي:

- الغضب – الانهاك
- عدم القدرة على التغلب على المشكلات العصبية ضعف القدرة على الإدراك
- ضعف القدرة على الإدراك – العصبية
- الإحباط – الصراع

- القلق - فقدان الصوت
- ضربات القلب السريعة - الذعر
- ارتفاع ضغط الدم - حموضة المعدة
- تصبب العرق - البكاء
- التوتر - الاكتئاب

وأيضاً من مظاهر الضغوط النفسية كما يراها ديفيد فونتا (1993 : 31) :

- تأثيرات تتم مع عمليات التفكير أو العمليات المعرفية، (تأثيرات معرفية) وتأثيرات تحدث مع الانفعالات (تأثيرات انفعالية)، وتأثيرات تتضمن جانب معرفى بجانب البعد الوجدانى بالتساوى (تأثيرات سلوكيةعامة)، كما أوضح أن الأنواع الثلاثة من التأثيرات تتدخل فيما بينها، ولكن أراد بالتصنيف نوع من التبسيط العملى من كونه نزعة إلى الدقة العلمية0

1-التأثيرات المعرفية :

ينقص مدى الانتباه والتركيز تدهور الذاكرة قصيرة وطويلة المدى يصبح من الصعب التنبؤ بسرعة الاستجابة، يزداد معدل الأ×طاء تتدهور قوى التنظيم والتخطيط طويل الأمد، تزداد الاضطرابات الفكرية والوهم0

2-التأثيرات الانفعالية للضغط الحاد :

يزداد التوتر الفسيولوجى والنفسى، يزداد معدل الوساوس تحدث فى سمات الشخصية، تزداد المشكلات الشخصية تضعف القيود الأخلاقية والانفعالية، يظهر الاكتئاب والعجز ينخفض الإحساس بتأكيد الذات بشكل حاد0

3-التأثيرات السلوكية :

نقص الميول والحماس، يتزايد تغيب الفرد عن العمل، يزداد سوء استخدام العقاقير، ينخفض مستوى الطاقة، تضطرب عادات النوم، يزداد عدم الاطمئنان أو الشكر فى الزملاء والأقارب تجاهل المعلومات الجديدة، توزيع المسئوليات على الآخرين حل المشكلات بأسلوب سطحى0

كما بين عسكر (2000، 21: 22) إلى أن ردود الفعل للمواقف الضاغطة يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع:

أولاً: نستجيب فسيولوجياً: حيث يتمثل ذلك في عدد من التغيرات الداخلية، منها على سبيل المثال زيادة نبضات القلب، ارتفاع ضغط الدم، جريان الدم إلى العضلات الداخلية، ضيق التنفس، اصتكاك الأسنان.

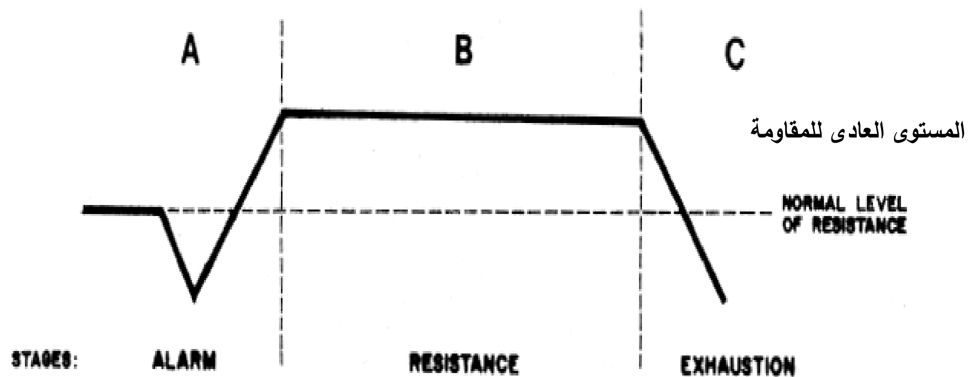
ثانياً: نستجيب نفسياً : حيث تنتابنا مشاعر سلبية مختلفة مثل الخوف ، القلق، فقد الثقة بالنفس، التوتر، سرعة الغضب، الصعوبة في اتخاذ القرار ، عدم القدرة على التركيز.

ثالثاً: نستجيب سلوكياً أو ظاهرياً ، بأنواع من التصرفات التوافقية يكون الهدف من ورائها تقليل الآثار السلبية، أو الشعور الإيجابي نحو الذات وذلك عن طريق اللجوء إلى ما ينسينا أو يشغلنا عن مصادر التهديد ويتمثل ذلك على سبيل المثال في: الزيادة أو التقليل من الأكل، والزيادة أو التقليل من النوم، انخفاض أوتراجع الفعالية في الأداء، التدخين ونتناول العقاقيرالمهدئة ، قرض الأظافر، والنقر على الأرض بالقدمين أو على الطاولة بالأصابع والفرد بسلوكه هذا يحاول إقناع نفسه بعدم وجود خطر حقيقي يهدده.

النظريات المفسرة للضغوط النفسية :

أ-نظرية هانز سيلي :

كان "هانز سيلي " بحكم تخصصه كطبيب – متأثراً بتفسير الضغط تفسيراً فسيولوجيا، وتنطلق نظرية "هانرسيلى" من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط Stressor يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك استجابة أو أنماطاً معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج، يعتبر "سيلي" أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالمية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة.



مرحلة الاستنزاف أو الانهاك　　مرحلة المقاومة　　رد الفعل المنبه أو المنذر

شكل (1) رسم تخطيطى للمراحل الثلاث لمجموعة الأعراض التكيفية العامة (G. A. S)

(ديفيد فونتا، 1993 : 26)

وحدد "سيلي" ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي :

1- **الفزع :** وفيه يظهر الجسم تغييرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط Stressor ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم، وقد تحدث الوفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديداً0

2- **المقاومة :** وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازماً مع التكيف فتخفض التغييرات التى ظهرت على الجسم فى المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف0

3- **الإجهاد :** مرحلة المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت وإذا كانت الاستجابة الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة عند تنتج عنها أمراض التكيف ***(Sely, 1976)0***

ب-نموذج لازاروس وفولكمان Lazarus and Flkman (1976) :

ويركز على الضغط النفسي كعملية تكيفية دينامية متبادلة ويرى أن الضغط النفسي علاقة متبادلة بين الفرد والبيئة يقيمها الفرد على أنها مرهقة وتتجاوز مصادره وتعرض صحته للخطر، ويشير لازاروس وفولكمان إلى أهمية التقييم النفسي للخبرات التى تشكل ضغطاً من وجهة نظر دينامية نشطة، ونرى وجهة النظر هذه أن جسم الإنسان يبذل جهداً ويستجيب للتكيف وإعادة التوازن حال تعرضه للخطر، مما يؤكد أن التكيف عملية نشطة ومستمرة وليست علمية سلبية وجامدة0

والذى يشمل التقدير الأولي والتقدير الثانوي0

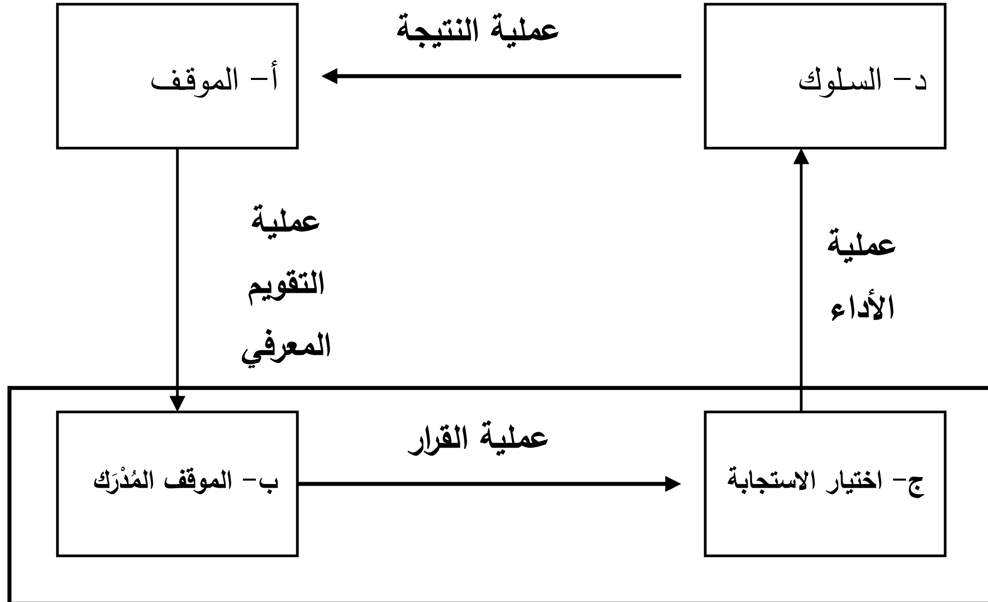
التقييم الأولى : يشير إلى وصف الفرد للموقف على أنه مهدد وخطير ويكون على صورة إدراك لذلك الموقف0

التقييم الثانوي : يشير إلى استعمال الوسائل والعمليات المعرفية للتعامل مع الضغط النفسي والمواجهة0

د-نموذج العمليات للضغط PROCESS MODEL OF STRESS :

يعتبر **ماك جراث (1976) Mcgrath** أول من صاغ هذا النموذج الذى يهتم بالعمليات التى تحدث أثناء مواجهة أو استجابة الفرد لمصدر ضاغط، ويرى ماك جراث أن للمواقف الضاغطة أربع مراحل تشكل حلقة مغلقة0

تبدأ هذه الحلقة بالظروف أو المواقف الموجودة فى البيئة الاجتماعية الطبيعية فإذا تم إدراك الموقف من قبل الفرد وتبين أنه يؤدى إلى بعض الحالات غير المرغوب فيها، وإذا تركت المواقف دون تعديل أو تغيير تصبح هذه المواقف ضاغطة بالفعل 0 وهنا يختار الفرد بعض الاستجابات البديلة بهدف تغيير هذا الموقف أو جعله أقل ضغطاً0 ويوضح لنا الشكل التالي هذا النموذج :



شكل رقم (2) نموذج العمليات للضغط

وكما هو موضح بالنموذج فإن المراحل الأربعة (أ ، ب ، جـ ، د) مرتبطة بأربع عمليات اتصال (Linking Processes)0
المرحلة الأولى منها التى تربط بين أ ، ب تسمى بعملية التقويم المعرفي، وفيها يقوم الفرد الموقف (على أنه صحيح أو غير صحيح) والعملية الثانية التى تربط بين ب ، ج تسمى بعملية اتخاذ القرارات وفيها يتم ربط الموقف المدرك بالبدائل المتوفرة ثم اختيار الاستجابة أو مجموعة من الاستجابات الملائمة للتعامل مع المظاهر غير المرغوب فيها للموقف 0 والمرحلة الثالثة التى تربط بين ج ، د تسمى بعملية الأداء التى تنتج عنها مجموعة من السلوكيات التى يمكن تقويمها من الناحية الكمية والكيفية 0 أما المرحلة الرابعة فهي بين "السلوك والموقف" وتسمى بعملية الحصيلة أو النتائج، فالمدى الذى يتم فيه اختيار السلوك المرغوب يتوقف على قدرة الفرد على القيام بالأداء (السلوك). إن هذا الاختيار يتوقف بدوره على مستوى الأداء وأيضاً على مستوى أداء الآخرين الذين يعملون مع الفرد من جهة وعلى مستوى أداء الآخرين الذين يعملون ضده (ينافسونه) ***(Mc Grth, 1976).***

يتضح من النماذج السابقة أن إدراك الفرد للضغوط يتأثر بعدة عوامل منها:

1-متغيرات الشخصية : وتتمثل فى قدرات الفرد على الوفاء بمتطلبات (المهنة – الأسرة) ومهارات التعامل مع المواقف وحاجات الفرد والشخصية وخبراته الماضية والحالة الانفعالية للفرد0

2-متغيرات بيئة العمل : وتتمثل فى زيادة أعباء العمل، صراع وغموض الدور وعدم الرضا الوظيفي، العلاقات الإنسانية داخل البيئة، بيئة العمل والنواحي الاجتماعية والاقتصادية.

3-متغيرات الموقف الضاغط : وتتمثل فى شدة الموقف وحداثته ومدى أهميته لحاجات الفرد.

2-نماذج لتفسير الضغط النفسى لدى معلم التربية الخاصة :

بالإضافة إلى النظريات العامة المفسرة للضغط هناك العديد من النماذج التى تحاول تفسير الضغط النفسى لدى ومعلم التربية الخاصة، حيث أن كل مهنة ومشكلاتها ومظاهرها التى تختلف عن المهن الأخرى0

1-نموذج فيميان وآخرون للضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة :
Occupational Stress to Special Education Teachers (1986) :

قدم فيميان وزملاؤه هذا النموج بعد إجراء بعض الدراسات ويشير هذا النموذج إلى أهم الأحداث الضاغطة التى يواجهها المعلم فى مجال التربية الخاصة ومظاهر الاستجابة للضغوط0

ويمكن توضيح هذا النموذج فى التالى :

الضغوط المهنية لمعلم التربية الخاصة

الأحداث الضاغطة	مظاهر الاستجابة
– أحداث شخصية ومهنية0 – مرتب غير مناسب0 – سلوك التلاميذ المعوقين0 – صعوبة الضبط فى الفصل الدراسي0 – انخفاض الدافعية المعوقين للتعلم. – نقص فى معرفة المعلم طبيعة عمله فى مجال التربية الخاصة0	–مظاهر انفعالية – غضب – قلق – توتر – مظاهر سلوكية0 –محاولاته ترك العمل فى مجال التربية الخاصة0 –انخفاض مستوى الأداء0 –كثرة التغيب0 –مظاهر فسيولوجية0 –زيارة معدل ضربات القلب0 –زيادة ضغط الدم0

2-نموذج برونيل وسميث Smith Brownell (1993):

يقترح كل من Smith, Brownell (1993) نموذج شامل لقرارات معلمي التربية الخاصة المهنية هذا النموذج في فهم المواقف المعقدة يتخذ فيها معلمي التربية الخاصة قرارات البقاء فى مجال التربية الخاصة أو تركه0

فى نموذج Smith , Brownell تساهم بعض العوامل الديموغرافية (السن الأصغر (الشباب) ، الإناث ، الطبقة الاجتماعية الأعلى، فى رفع احتمال رحيل معلموا التربية الخاصة0 وفى نفس الوقت يزيد التدريب الرسمي الأطول والإعداد الجيد من احتمال بقاء المعلمين0

يرى Smith Brownell أن العوامل التى تؤثر على اتخاذ المعلمين القرارات المهنية لترك المهنة هي عبارة عن نظام متفاعل ومركب، حيث تؤثر متطلبات الفصل الدراسي، المدرسة، المقاطعة والمجتمع وما تقدمه جميع هذه المؤسسات على عدم الرضا عن العمل وبالتالي على قرارات البقاء فى الوظيفة أو الرحيل عنها ويعكس هذا النموذج تعقيد الحياة المهنية لمعلمين التربية الخاصة، خاصة مع تغيير المتطلبات وجوانب الدعم 0 وبمضى الوقت، تكتسب متطلبات

متعددة، أو تفقد الأهمية فى تقييم المعلم لرضاه عن العمل 0 وعندما تزيد المتطلبات والواجبات على الدعم، يزيد احتمال اتخاذ القرار بترك أو تغيير المهنة0

3-نموذج البقاء والترك Billingsley (1993) :

قدم Billingsley (1993) نموذج البقاء والترك (Stayorexil) :

1-يقترح أن قرارات المعلمين المهنية (مثل : البقاء ، الانتقال أو الرحيل) تتأثر بعوامل خارجية، وعوامل متعلقة بالوظيفة ، وعوامل الشخصية0

أولاً : العوامل الخارجية المتعلقة بالإنهاك : تشمل تلك العوامل المتغيرات الاقتصادية، والاجتماعية والمؤسسية التى تعتبر خارجية بالنسبة للمعلم والمقاطعة المدرسية ولا يمكن التحكم فى تلك المتغيرات بسهولة وتشمل العوامل الخارجية0

أ-الاتجاهات الاقتصادية (مثل فترات الركود ، اتجاهات سوق العمل)0

ب-العوامل الاجتماعية (مثل : التغير فى معدل المواليد، التغيرات السكانية الإقليمية)0

جـ-العوامل المؤسسية (مثل : برامج التدريب القومية قبل الخدمة والتى توجد درجة مرتفعة من الالتزام، نجاح أو فشل أهداف نقابة المعلمين، القواعد التى تضعها مؤسسات الولاية أو المؤسسات الفيدرالية)0

لقد وصف Billingsley (1993) نوعين من الإنهاك:

إنهاك الانتقال Transfer attrition ويشمل المعلمين الذين يتحولون إلى مواقع أخرى فى التعليم الخاص داخل أو خارج مدرسة أو مقاطعة مدرسية معينة، وكذلك اللذين ينتقلون إلى التعليم العام 0 وفى الحالة السابقة يمثل الانتقال خسارة خاصة بالمدرسة أو المقاطعة وليس إلى مجال التربية الخاصة0

إنهاك الرحيل attrition Connotes يعنى انفصال تام عن التدريس مثل التقاعد أو وظيفة داخل المدرسة وغير متعلقة بالتدريس (مثل الإرشاد أو الإدارة)0

ويشير مصطلح الحفاظ على المعلمين إلى المعلمين الباقين فى نفس المهمة التعليمية: فى نفس المدرسة مثل كالعام السابق0

ثانياً : العوامل الوظيفية : (الخاصة بالوظيفة والعمل) المتعلقة بالإنهاك ويشمل الجانب الثاني من نموذج Billingsley أربعة عوامل وظيفية رئيسية تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الخيار المهني، وهي : المؤهلات المهنية، ظروف العمل، مكافآت العمل، الالتزام0

1- المؤهلات المهنية : (مثل برامج الإعداد الجيد – الخبرة فى العمل – الحصول على شهادة متخصصة)0

2- **ظروف العمل تشمل** ظروف العمل مكافآت أو حوافز الوظيفة وتعتبر تلك المتغيرات متفاعلة مع الرضا الوظيفي، وبالتالي قرار البقاء فى مهنة التدريس أو تركها0

3- **حوافز العمل :**

أ- **معنوية** مثل الخبرات الإيجابية مع الطلاب والتقدير من الزملاء وأسر الطلاب والمسئولين0

ب- **الحوافز المالية أو الخارجية،** حيث أن المرتبات المنخفضة تتسبب فى إنهاك المعلمين أو رحيلهم0

4- **الالتزام** : هو العامل الوظيفي الرابع فى نموذج Billingsley الخاص بمؤثرات قرارات المعلمين المهنية، وبقاء المعلم، كما يؤثر على جودة الأداء والعمل0

- وتوضح الأبحاث أنه كلما زاد الالتزام، كلما ازداد احتمال بقاء المعلم فى المجال ويعتبر الالتزام نتيجة لعوامل أخرى فى هذا النموذج تشمل المؤهلات المهنية، ظروف العمل، حوافز العمل والعوامل الشخصية0

ثالثاً : العوامل الشخصية : تمثل العوامل الشخصية العنصر الأخير فى النموذج وتشمل متغيرات ديموغرافية (عمر المعلم – جنس – دور العرق)0

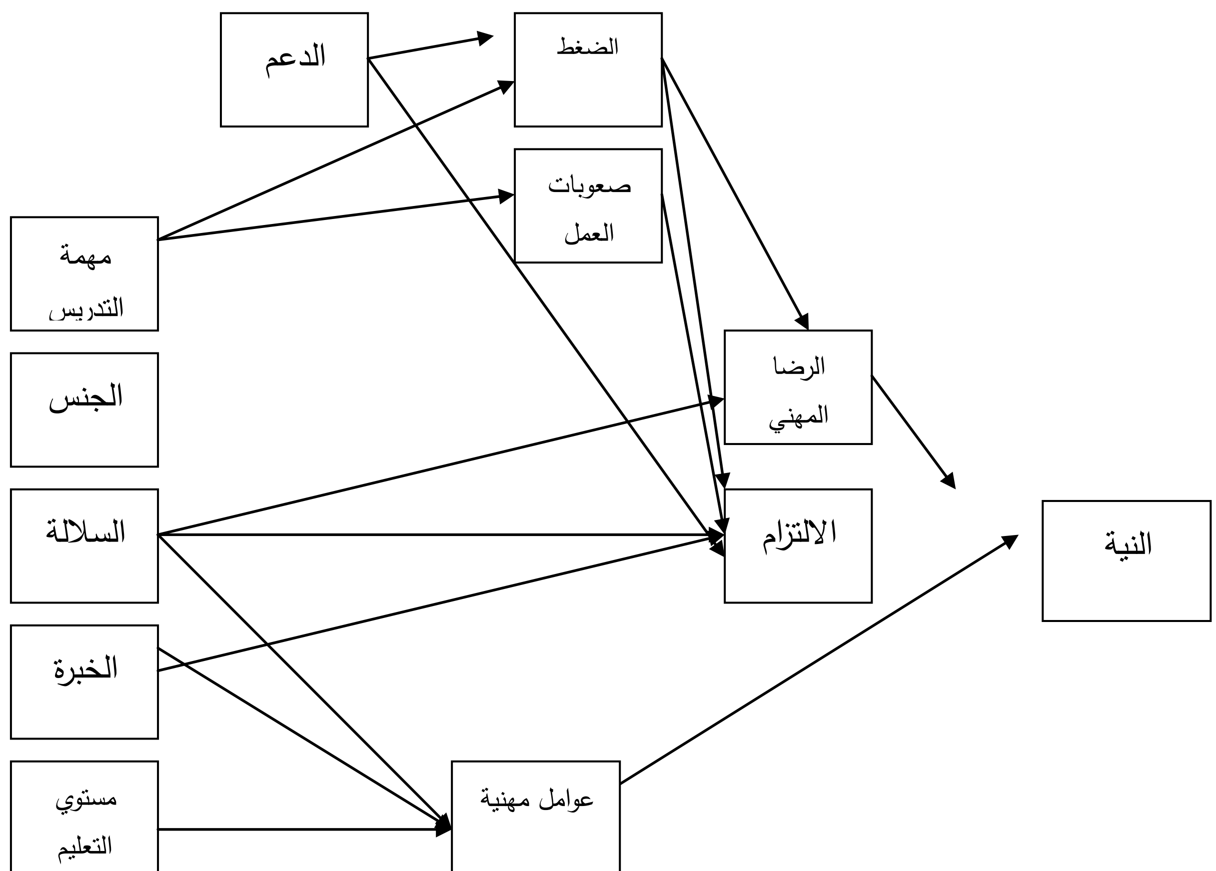
أسرية : (الزواج – إنجاب الأطفال – تغيير مكان السكن – طبقة اجتماعية)0

إدراكية : (الاهتمامات ، التوقعات ، الدوافع الشخصية)0

إن هذا النموذج اعتمدت عليه دراسات سابقة متعددة فى دراستها لضغوط النفسية لدى المعلم منها دراسة كروس وبيلنجسلي (Cross Billingslcy , 1994)0

حيث قدم كروس وبيلنجسلي نموذج سبى يوضح تأثير العوامل المختلفة على نية معلم التربية الخاصة للاستمرار فى العمل (شكل رقم)0
من خلال التحليل الإحصائي وجد العديد من العلاقات الارتباطية التى توضح كيف تؤثر العوامل الديموجرافية والوظيفية على بيئة معلمي التربية الخاصة للاستمرار فى العمل0

نموذج كروسى وبلينجسلى (1994)



شكل (3) رسم تخطيطى يوضح نموذ كروس وبيلنجزلى
(Cross and Billingsley, 1994)

لقد وجد أن الجنس ليس له تأثير على نية الأفراد للاستمرار فى العمل وأن السلالة أو العرق له تأثير على البيئة للاستمرار فى العمل 0 حيث أظهر البيض فيه أكبر للاستمرار عن العمل عن غير البيض0 السلالة (العرق) لها تأثير على كل من الضغوط – صعوبات الدور، الالتزام، القدرة على العمل – إدراك المعلم – مدى قدرته على امتلاك عمل خارج مهنة التدريس له تأثير سلبي للاستمرار فى العمل، كما وجدوا أن مستوى التعليم وسنوات الخبرة فى التدريس من العوامل المؤثرة على النية للبقاء فى العمل0

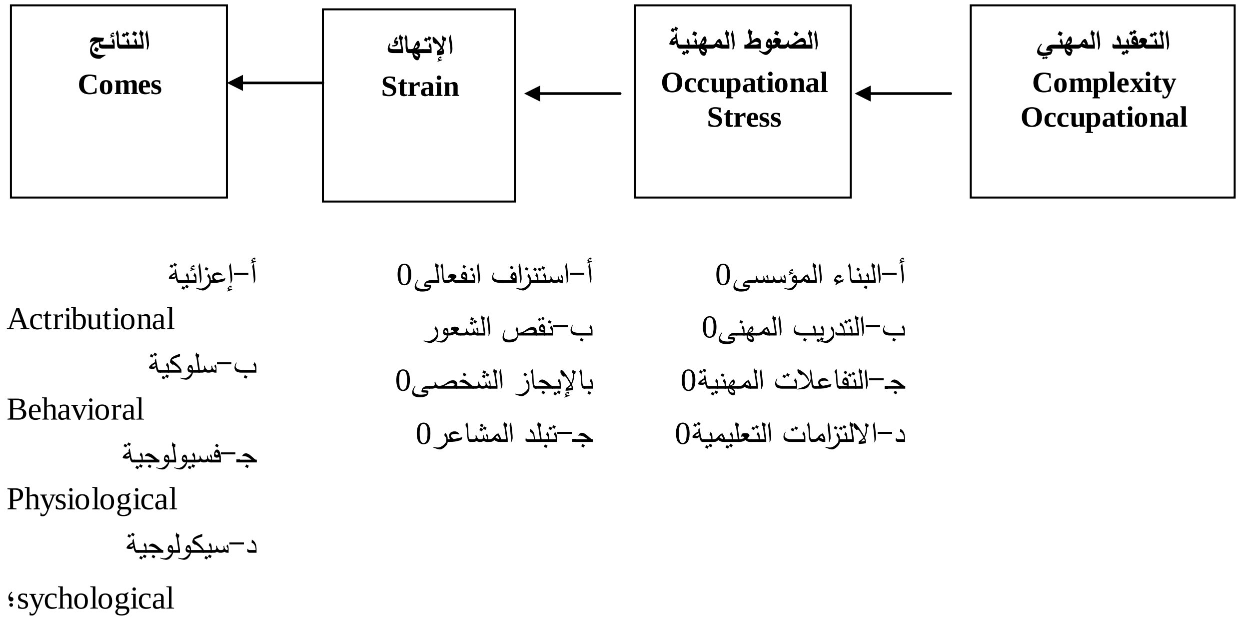
- مستوى التعليم يرتبط إيجابياً بالقدرة على العمل0
- سنوات الخبرة مرتبطة إيجابياً بالرضا عن العمل، الالتزام نحو المهنة سلبياً بالقدرة على إيجاد عمل0
- كما أوضح كورس وبيلنيجزلي Cross & Billingsley (1994) تأثير بعض العوامل المهنية ، ظروف العمل ، الدعم الإداري ، مهمة التدريس ، صعوبات الدور.
- الضغوط النفسية لها تأثير سلبي لكل من الرضا المهني والالتزام المهني0

4- نموذج Richard , Lech (1997) :

العلاقة بين التعقيد المهني، والضغوط ، الإجهاد والنتائج Amodel of Occupatonal Complexity, Stress, Strain, and Outcome

قدم Richard , Lech هذا النموذج (1997) إهتم بتوضيح العلاقة بين المتطلبات التى يواجهها المعلمين أثناء المهنية والاحتراق النفسي فى ضوء العوامل التى تخفف أو تعالج الضغوط على المعلمين مثل الدعم الاجتماعي Social Support، دور الإنجاز الشخصي The Role of Personal accomplishment، استراتيجيات تنشيط الصحة النفسية والبدنية Proactive mental and Physical وغيرها0

شكل (4) : يوضح النموذج الذى وصفه Richard, lech



عوامل وسيطة Moderating Variables

النظام المتكامل لتوصيل الخدمة Integrated Service Delivery System — **توجيهات Mentor ships**

أنشطة النمو المهني Professional Development

المساندة المهنية Activeness — **Professional Sapport**

قد عرف مصدر الضغط بأنه "العلاقة الخاصة بين الشخص والبيئة والتى يقيمها الشخص على أنها تزيد على أو تتعدى موارده وتهدد سعادته واستقراره (Folkman, Lazarus, 1984 : 19) كما عرفه Lech, Rechard، 1997 :

328) ومصدر الضغط سواء كان حقيقياً أو وهمياً هو حدث يراه الشخص عبء ثقيل يسبب له الأذى والضرر "0

التعقيد المهني :

المواقف المهنية المعقدة تحتوى على عدد كبير من الأحداث الضاغطة ويرتبط التعقيد المهني بمصادر الضغط المهني هى :

أ-البناء المؤسسي كمصدر للضغط :

- الوقت غير كافي للتخطيط0
- العمل الكتابي الزائد عن الحاجة والذى يتداخل مع مستويات الفصل الدراسي0
- نقص فرص التطور المهني ونقص الرضا الوظيفي0
- البرامج غير كافية للطلاب ذوي الحاجات الخاصة والخبرات البرامجية المحدودة0
- فقد المعلم للتحكم فى تصميم وتطبيق الممارسات المنهجية والإبداعات المنهجية الأخرى0
- نقص المشاركة فى صنع القرار 0

ب- التدريب المهني كمصدر للضغط0

ج- التفاعلات المهنية كمصدر للضغط0

- الشعور بأن الفرد مسئول عملياً عن العيوب البرامجية0
- نقص تقدير المديرون لمهمة تم أداؤها بشكل جيد0
- الصعوبات التى تنشأ أثناء التعامل مع المديرين عند تقديم الخدمة0
- التفاعلات المعقدة مع الآباء ونقص الدعم من جانبهم0
- والانعزال المهني والفرص المحدودة للتفاعل مع مقدمي الخدمة المصلحية0

د- المهام والترتيبات التعليمية كمصدر للضغط0

- صعوبة الوفاء باحتياجات عدد متزايد ومتنوع من الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة0
- عدم الرضا عن انخفاض تقدم الطلاب، خاصة فى حالة البرامج0

- القلق حيال عدوانية الأطفال (الطلاب) ومشكلات النظام وتهديد الإيذاء البدني والشفهي0
- زيادة أعداد الطلاب فى الفصول وزيادة عبء العمل0

2-الإجهاد Strain:

- وبين مصادر الضغط فى موقف معين وبين النتائج يأتي متغير الإجهاد Strain، والإتهاك الذى هو نتيجة للضغط، يعتبر عامل وسيط 0 ويمكن أن يسبب الضغط آثار سلبية أو إيجابية والإجهاد هو الأثر السلبي للضغط توجد درجة ما من الإجهاد فى كل بيئات العمل ويوجد العديد من المعلمين القادرين على التكيف مع ضغوط وإتهاك الحياة المهنية بينما البعض الآخر لا يمكن التعايش مع تلك المصادر الضاغطة والإنهاك، المعلم غير قادر على التحكم فى البيئة وتخفيف عوامل الضغط 0 وتؤدى فترات الضغط المتكررة إلى إنتاج شعور استنزاف الانفعالي، انخفاض الإنجاز الشخصي، وإحساس بالفشل الوظيفي وميل إلى البعد عن متلقى الخدمات0
- تعتبر تلك الأعراض النتائج المباشرة لبيئة عمل معقد وأعراض حالة الاحتراق النفسي والبدني0

– بالنسبة للعلاقة بين الإتهاك والنتائج (المخرجات) إن الضغط والإجهاد يؤثران على الفرد والمهنة (النتيجة) 0 والاستجابة القصوى لفترات الضغط الشديدة والمتكررة هي الاحتراق المهني0

– وسوف يؤدي هذا الاحتراق إلى استجابات إعزائية Attribution وسلوكية Behavioral عضوية ونفسية Psychological تتضمن حالة الاحتراق النفسي وعدم رضا شخصي عن مسئوليات الشخص المهنية، تغيرات فى تفاعلات الفرد البينشخصية، انخفاض الالتزام المهني ووجود رغبة فى ترك المهنة0

يوضح النموذج أنه يمكن التخفيف من آثار الضغط فى بيئة التعليم عن طريق بعض الاستراتيجيات مثل نظام التدعيم بين الأفراد Profession Support الذى يوفر فرص للتفاعل بين الزملاء على المستوى المهني

والشخصي، والاستفادة من نصائح وتوجيهات الزملاء ذوي الخبرة العالية ***.(Richard, Lech, 1997)***

وترى الباحثة أن هذا النموذج ركز على المتغيرات المرتبطة بالبيئة المدرسية كمصادر للضغط النفسي لدى معلم التربية الخاصة وأهمل المتغيرات الأخرى المتعلقة بشخصية المعلم التى يمكن أن تكون مصدر ذاتي للضغط مثل ، تقدير الذات ، وجهة الضبط ، والسمات الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية، مثل السن ، الجنس ، سنوات الخبرة ، والمستوى التعليمي.

ثانياً: الرضا عن العمل :

تعريف الرضا عن العمل :

يعد موضوع الرضا المهني والرضا عن العمل Job Satisfaction من أكثر المواضيع التى اهتم بها الباحثون لذا تعددت تعريفات الرضا عن العمل كنتيجة لتعدد النظريات ووجهات النظر فى مسبباته ونتائجه فهناك من عرف الرضا من خلال الحالة الانفعالية للفرد، وهناك من عرف الرضا من خلال اتجاهات الفرد نحو عمله ومكوناته وكما يوجد من عرف الرضا من خلال اهتمامه بإشباع لحاجات الفرد الأساسية وأيضاً هناك من عرف الرضا من خلال تقبل الفرد لوظيفته وهناك من حاول الجمع بين أكثر من اتجاه0

مفهوم الرضا Satisfaction

أما مفهوم الرضا عن "محمد بن أبى بكر الرازى" فهو : "رضا (رضى) من (الرضوان) بكسر الراء وضمها، (و (رضيت) الشئ و (أرتضيته) فهو (مرضى) و (مرضو) و(رضى) عنه بالكسر (رضا)، وعيشه (راضية) أى(مرضية)، ويقال (رضى) به صاحباً، وربما قالوا (رضى) عليه فى معنى (رضى) به، ويقال (رضيت) الشئ و (رضيت به (رضا) أى اخترته (محمد أبى بكر الرازى، 246)0

أما "الزمخشرى" فيرى أن أصلها (رضى) أى فعل ذلك ابتغاء (رضوان) الله و (إرضاه)، وطلب (مراضى) الله فيما فعل، و (رضيته) و (رضيت) به صاحباً، وهذا

الشئ (رضا) (مرضى)، وما فعلته إلا عن (رضوة) فلان أى (رضا) (الزمخشرى، 1998 : 386).

–وقد تعرضت بعض آيات القرآن الكريم لمفهوم الرضا ودلالاته كما فى الآيتين التاليتين "ولسوف يعطيك ربك فترضى" [الضحى : 5] ، وعجلت إليك رب لترضى [طه : 84]0

وكما يلاحظ فى الآيتين السابقتين أنه لا يمكن أن يوجد رضا من دون عطاء، ففى الآية الأولى هناك عطاء من الخالق للمخلوق، وتسبب هذا العطاء فى حالة رضا لدى المخلوق. أما فى الآية الثانية فيلاحظ اتجاه الفرد إلى الله سبحانه وتعالى بأداء ما أمره به (أداء فعل)، وهذا الأداء كان السبب فى رضا الله سبحانه وتعالى عن عبده0

وهنا يرى أنه من المهم أن يكون هناك عطاء سواء معنوى أو مادى يحظى به الفرد0

- فى حين يقول "ابن منظور" فى لسان العرب أن الرضا لغة هو ضد السخط، و (ارتضاه) تعنى رآه له أهلاً، و (رضى) عنه أى أحبه وأقبل عليه (ابن منظور المصرى، 1996 : 1214)0
- فعند قبول الفرد بما قسمه الله له وقناعته به هنا يتحقق الرضا0
- وقد ورد فى الحديث الشريف أنه صلى الله عليه وسلم يقول : "إذا أراد الله بعبد خيراً أرضاه بما قسم له، وبارك له فيه، وإذا لم يرد به خيراً لم يرضه بما قسم له، ولم يبارك له فيه0

القاموس الشامل لمصطلحات علم النفس والتحليل النفسي :

يعرف الرضا على أنه "حالة الفرد وشعوره حين تشبع حاجاته، وتتحقق رغباته وأهدافه ***(فرج طه، 1993)0***

ويعرفه جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفافى (1991 : ج4) فى معجم علم النفس والطب النفسى الرضا المهنى بأنه "الاتجاه النفسى للعامل نحو عمله أو وظيفته، ويتم التعبير عنه أحياناً بصورة محبة العمل ذاته أو عدم محبته أو الرضا

عن المكافآت من راتب وترقية وتقدير، أو تعبير موجب عن السياق "أى ظروف العمل وفوائده"0

مفهوم الرضا عن العمل كما استخدمه علماء علم النفس Job Satisfaction :

لقد حظى هذا المفهوم بوفرة من الدراسات والبحوث التى تناولته بالتوضيح والتعريف لذا تعددت تعريفات الرضا عن العمل كنتيجة لتعدد النظريات ووجهات النظر فى مسبباته ونتائجه بالإضافة إلى اختلاف مجالات المهن التى وضع لها هذا المفهوم لقياس الرضا عنها، وفيما يلى ستقوم الباحثة بعرض مجموعة من هذه المفاهيم على سبيل امثال – لا الحصر – حتى تستطيع أن تستشف من خلالها التعريف الذى ستأخذ به الدراسة الحالية، وقد لاحظت الباحثة أن معظم الدراسات التى تناولت الرضا المهني لدى المعلمين قام كل باحث فيها بوضع تعريف شخصى للرضا عن المهنة يتفق وهدف دراسته0

تعريفات ركزت على المشاعر والأحاسيس الشخصية للفرد :

حيث عرف ***الحسن المغيدي (1999 : 57)*** الرضا المهني بأنه الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقويم الشخص لوظيفته باعتبارها محققة لقيمة الوظيفة وميسرة لها0

أما ***عبد العاطي الصياد، أحمد عبد الغفار (1992)*** فيعرفان الرضا الوظيفي للمعلم بصفة خاصة بأنه مشاعر وأحاسيس المعلم وتوقعاته تجاه عمله والتى تنتج من تقويم المعلم لعمله، وتتوقف نتيجة هذا التقويم على مدى إدراك المعلم للعائد من عمله وتناسبه مع مستوى طموحه، ويتحقق الرضا عندما يكون الطموح والعائد فى اتجاه واحد، ويظهر عدم الرضا عندما يكون العائد أقل بكثير من مستوى الطموح المعلم0

عرفه ***شكري السيد أحمد (1991 : 283)*** أن الرضا عن العمل لدى المعلمين هو شعورهم الذى يبدونه تجاه عملهم بما يتيحه هذا العمل من عائد مادي وفرص للترقي وما يحيط به من ظروف كالعلاقات مع الآخرين والإدارة والإشراف، وما يخطى به من تقدير ومكانة فى المجتمع0

كما يرى ***على حمزة الهجان (2001 : 83)*** أن الرضا المهني للمعلمين هو مجموعة المشاعر التى يبديها المعلم نحو مهنته0

كما يري كل من ***محمد مصطفي محمد عبد الرحمن خوالبة (2000-62)***، ***محمد مصطفي الديب وحشمت عبد الحكيم (2002-8)*** بأن الرضا المهنى هو عبارة عن محصلة المشاعر التي تسهم في تحقيق الاستقرار النفسي في العمل.

بعض التعريفات التى ركزت على محصلة اتجاهات الفرد نحو العمل:

يعرفه آخرون بمجموعة الاتجاهات نحو العمل بحيث إذا كانت اتجاهات سلبية نحو عمله فإن ذلك يعكس عدم الرضا عن العمل، وبالعكس إذا كانت اتجاهاته إيجابية فإن ذلك يعكس رضاه عن هذا العمل0

يعرفه ***زكريا توفيق (1999 : 225)*** أنه هو اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التى يقوم بها الفرد، ويتمثل فى حالة من التفاعل السار معها، وملاءمتها لاستعداداته وقدراته ومؤهلاته ويجد فيها إشباع لحاجاته0

كما يرى ***عبد الحميد مساعده (1999 : 137)*** أن الرضا عن العمل هو مجموعة المشاعر الإيجابية أو السلبية التى يبديها العامل نحو عمله0

كما عرفه ***أحمد محمد العبد – محمد محمود الشيخ (1998 : 35)*** بأنه المشاعر والاتجاهات التى يحملها الفرد نحو وظيفته التى يزاولها، وتظهر من خلال مجموعة من العوامل0

بعض تعريفات الرضا المهني التى ركزت على إحدى نظريات الرضا عن العمل

1- نظرية إشباع الحاجات :

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن العمل يشبع حاجات معينة، وأن الرضا عن العمل يتحقق عندما نجد الحاجات الملحة لدى الفرد إشباعاً لها من خلال العمل ومن بين الذين تناولوا الرضا من خلال إشباع الحاجات الأساسية للفرد0

يرى ***عادل عبد الفتاح (1999)*** أن الرضا عن العمل هو عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التى يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة0

وقدم ***محمد سليمان النبوي – وعدنان الشيخ (2002 – 99)*** تعريف للرضا المهني للمعلم بأنه التعبير عن شعور المعلم بقدرته على إشباع حاجاته فى العمل0

2- نظرية التوقع :

يرجع أنصار هذه النظرية الرضا عن العمل إلى عامل التوقع فيرى ***أحمد عبد الحميد الشافعي (2000)*** أن الرضا الوظيفي هو الحالة التى يتكامل فيها الفرد مع وظيفته، ويبلغ هذا الرضا أقصاه عندما يتطابق إدراك الفرد بما هو كائن مع ما ينبغي أن يكون فى مجال وظيفته0

بعض تعريفات الرضا عن العمل التى جمعت بين وجهات النظر المختلفة :

إن كثيراً من علماء النفس ينظرون إلى الرضا عن العمل على أنه مفهوم يتكون من عدد من العوامل أو العناصر التى يتوافرها يتحقق الرضا وبافتقارها يتحقق عدم الرضا0

ويوضح كل من ***مصطفى كامل، سونيا البكري (1990 :53)*** بأنه الحالة الشعورية التى تصاحب بلوغ الفرد غايته وإشباع حاجاته ورغباته والتى يتطلبها عن طريق الوظيفة التى يشغلها وبالتالي فهي حالة من القناعة وبلوغ المرغوب، وهي محصلة بين العوامل الشخصية للفرد نفسه (العمر ، الجنس ، التعليم ، الشخصية ، الاتجاهات والقيم) والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة ذاتها (الإنجاز ، المسؤولية، التحكم والسيطرة والمشاركة فى صنع القرارات) والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته (سياسات المنظمة ، ساعات العمل، مركز الوظيفة التنظيمي، الأجر ، فرص الترقى)0

ويشتمل هذا التعريف على ثلاثة عناصر :

الأول : أن الرضا هو حالة من القناعة والقبول، وبلوغ المرغوب عندما يتم إشباع الحاجات والرغبات0

الثاني : أن يكون هذا الإشباع ناتجاً عن العمل الذى يؤديه0

الثالث : تأثير العوامل الشخصية، والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته0

وعرفه ***أحمد عبد الحميد الشافعي (2000 : 6)*** هو الحالة التى يتكامل فيها الفرد مع وظيفته، ويبلغ هذا الرضا أقصاه عندما يتطابق إدراك الفرد بما هو كائن مع ما ينبغي أن يكون فى مجال وظيفته ودرجة ما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل، وهذه الدرجة ما هي إلا محصلة للتفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه والعوامل المرتبطة بطبيعة الوظيفة ومحيط العمل وبيئته0

كما قام ***خلف أحمد مبارك (1998 : 70)*** بصياغة تعريف الرضا عن العمل باعتباره حالة من الشعور بالارتياح النفسي تعكسه اتجاهات الفرد الموجبة نحو العمل الذى يقوم به الآن أو الذى يتم إعداده للقيام به فيما بعد، وذلك نتيجة لميله الشخص نحو العمل وقدرته على القيام به بيسر ونجاح فضلاً عن إمكانية إشباع حاجاته الذاتية والاجتماعية والمادية والمهنية والإنسانية الراهنة من خلال هذا العمل، بالإضافة إلى شعوره بالأمن والاستقرار فيه والاطمئنان على إمكانية تحقيق طموحاته وأهدافه وتطلعاته المستقبلية من خلاله0

يتضح مما سبق أن لكل تعريف له مميزاته وعيوبه، ولا يوجد تعريف موحد للرضا عن المهنة أجمع عليه الباحثون فى هذا المجال لذلك تستطيع الباحثة أن تضع التعريف الإجرائي الثاني0

الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة بأنه الحالة الوجدانية الشعورية السارة، التى يميزها الارتياح والقناعة والسعادة، والتى شعر بها العامل أثناء عمله، حين يستخدم قدراته ومهاراته، والتى تصاحب وتترتب على إشباع حاجاته (الحيوية ، والنفسية ، والاجتماعية) وتحقيق ميوله وقيمه، وتوقعاته، وطموحاته المهنية وأهدافه0

المفاهيم المرتبطة بمفهوم الرضا المهني

هناك العديد من المفاهيم ذات الصلة بمفهوم الرضا المهني، وهذه المفاهيم هي :

1-التوافق المهني Occupational Adjustment :

توضح الباحثة العديد من التعريفات حول التوافق المهني وذلك على النحو التالي :

يرى ***حامد زهران (1997 : 178)*** أن التوافق المهني هو أحد أبعاد التوافق العام يتضمن الاختبار المناسب للمهنة والاستعداد لها علماً وتدريباً والاشتغال بها والإنجاز والكفاءة والإنتاج فيها والشعور بالرضا والنجاح0

ويعرفه ***فرج طه (1993 : 259)*** بأنه نجاح الفرد فى عمله، بحيث يبدو فى جانبين أساسيين هم رضاه عن عمله وحبه له وسعادته به ورضا المسئولين المشرفين عليه فى العمل بوجوده فى هذا العمل وكفاءته فى إنجازه وتوافقه مع زملائه0

يتفق ذلك مع ما أشارت إليه ***إجلال سري (1990 : 354)*** من أن التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه ويتمثل فى الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي، والاستعداد لها علماً وتدريباً، والدخول فيها، والصلاحية المهنية، والإنجاز والكفاءة، والإنتاج، والشعور بالنجاح، والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء، والاستقلال فى المهنة والتغلب على مشكلاتها0

مما سبق يتضح أن مفهوم التوافق المهني يشير إلى مجموعة من العوامل فيها الذاتية رضا الفرد عن عمله والذى ينعكس على نجاحه، وفيها ما يعود إلى أهمية التلاؤم بينه وبين مجتمع عمله، ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال الرضا عن العمل، والإرضاء أي تحقيق متطلبات العمل0

الدافعية للإنجاز Achievement Motivation :

وتؤكد ***سوسن اسماعيل وأحمد عبد الهادى (1995 – 312)*** على أهمية الدافعية للإنجاز التحقق من مناسبة كما أن العمل ضروري لإشباع حاجة الفرد

للإنجاز وحفزه على العطاء، ومن ثم يزداد تقديره لذاته، وإحساسه بقيمته، يزداد إنتاجه، ويشعر بالارتياح والرضا عن عمله، فتحقيق الفرد لقدر بسيط من الرضا مع بيئة العمل تجعله قادراً على الاستمرار فى عمله هذا الاستمرار يتيح للفرد فرصاً لتحقيق قدر أكبر من الرضا 0 وعلى هذا نبرز أهمية التأكيد على دافعية الفرد فى مجال عمله، إذ تعتبر الدافعية أحد الجوانب الرئيسية فى العمل0

والجدير بالذكر إلى أن قضية العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض الجوانب المرتبطة به كالأداء والإنجاز، لا زالت علاقة جدلية فى مجال البحث العلمي، الأمر الذى أشار إليه ***لولر ويورتر (Lowier & Protr)*** في حين يرى البعض أن الرضا الوظيفي يؤدى بدوره إلى الإنجاز يري فريق ثانى عكس ذلك، حيث يذهبون إلى أن الإنجاز هو الذى يؤدى إلى الرضا الوظيفي، فى حين يرى فريق ثالث أن العلاقة بينهما تأثير سواء كانت تلك العلاقة مباشرة وغير مباشرة ***(محمد المصيلحي، 2002 : 109)0***

الميول المهنية:

عرف ***عويد سلطان المشعان (1993 : 29)*** الميل المهني بأنه "الاستجابة للمهنة أي محبة المهنة، والاستجابة السلبية لها بمعنى كراهيتها والابتعاد عنها"0

ويذكر ***عويد المشعان (1993)*** أن البحوث التى أجريت فى هذا المجال قد أجمعت على أهمية الميول باعتبارها العامل الأول والأهم فى اختيار المهنة مثل دراسة ستتبرج وروكس Stronge & Rooks والتى أوضحت أن هناك علاقة قوية بين الميل والرضا المهني، فالميل يولد الاتجاه والاتجاه يولد الرضا0

كما أظهرت نتائج الدراسة الميدانية التى قام بها أحمد عبد الحميد الشافعي (1999) حول أسباب الرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى معلمى ومعلمات المعاهد

الأزهرية إلى أن المعاهد الأزهرية أكثر رضا في جانب الميل نحو الاشتغال بمهنة التدريس كما جاء في الترتيب الأول بين جوانب الرضا.

الاتجاه نحو العمل:

ويرى ***نصر نقابله (1991 : 103)*** أن الاتجاه نحو مهنة التدريس تسمى المعتقدات والتصورات والمشاعر التى يحددها المعلم نحو طلابه وزملائه ورؤسائه ومهنته ونفسه ومجتمعه والمناهج التى يدرسها0

ويري علي سليمان (1993– 396) أن الاتجاه يكون علي شكل مشاعر تكمن في الفرد وتكون في حالة تأهب للاستجابة، وأن هذه المشاعر ناتجة عن ميل الفرد لأن يكون لهذا الاتجاه القدرة علي استثارة السلوك، فإذا بدأت خطوات الفرد نحو تحقيق الهدف يكون قد أكمل الاتجاه وطيفته، ومن هنا يبدأ الرضا في أخذ دوره بالإذدياد التدريجي، فهو يصاحبه أو يتيح منه.

مما سبق يتضح أن الاتجاه نحو العمل يختلف عن الرضا المهني، حيث إن الاتجاه فى أحد جوانبه استعداد لاستجابة، أما الرضا فهو مصاحب للاستجابة أو ناتج عنها، كما أن الرضا ليس له أثر سابق على الاستجابة أما الاتجاه يقوم نحو استجابة معينة وأن الرضا أشمل من الاتجاهات، ويتضمن عدة اتجاهات مختلفة، وهو أمر يتعلق بعلاقة شاملة متكاملة التقرير للفرد يعمله0

الروح المعنوية :

يرى البعض أن الروح المعنوية مفهوم أكثر شمولية من الرضا، الذى يفسر أحد جوانب الروح المعنوية، والتى تشير إلى العلاقات الإنسانية بين الجماعة، وتشير الروح المعنوية للمعلمين إلى المشاعر السائدة بالثقة فى المهنة، وفى جماعة العمل، وبالتقدير الذاتي لدور المعلم، وأهميته، وبالولاء والإخلاص لمهنته، وبالاستعداد لكفاح من أجل تحقيق أهداف العمل على نجاحها والمحافظة عليها والدفاع عنها ضد أي تهديد ***(فرج طه، 1993 : 136)***

يختلف الروح المعنوية عن الرضا فى أنها تختص بالجماعة، وعلى الفرد أن يسعى لتحقيق أهداف هذه الجماعة0

ويذكر على سليمان (1993 : 399) نقلاً عن بلوم وتايلور Bloom & Tylor إن الروح المعنوية عبارة عن امتداد للرضا 0

ويرى ***على السيد سليمان (1993 : 399)*** أن استجابة الشخص الأولى يكون نتيجة للميل، وهذا الميل يولد الإنجاز الذي يؤدى بدوره إلى الرضاء نتيجة تفاعل الرضا مع النية يستمر الفرد ويتحقق التوافق وإذا ما انتشر هذا التوافق أدى إلى ارتفاع المعنوية الجماعة والمجموع0

كما عرفه ***جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفافي (1995 : 2253)*** على أنه : "السيطرة على الذات والثقة بالنفس والدرجة المالية من الدافعية الإنجاز والعمل على رفع الابتهاج الاستمرار حتى تنخفض الأهداف0

العوامل المؤثرة على الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة :

فيما يلي العوامل التى تؤثر على المهني لدى معلم التربية الخاصة كما أشارت إليها نتائج بعض الدراسات السابقة التى أجريت حول الموضوع0

العلاقات الشخصية Personality relationships :

تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الرضا عن العمل لدى المعلم وعلاقته بالغير (رؤساء – زملاء – تلاميذ– أولياء أمور التلاميذ) وتوصلت إلى أنه تبعاً لنوع العلاقات تتحدد درجة رضا المعلم عن عمله فكلما كانت هذه العلاقات طيبة تتسم بالدفء كلما كان ذلك باعثاً على الرضا المهني للمعلم0

كما يوضح ***محمد سليمان البندري – وعدنان الشيخ يوسف (2002 : 95)*** أن تحقق الرضا الوظيفي يرتبط بالزملاء، وجماعة العمل، بالإضافة إلى مدير المدرسة أو المؤسسة 0 فالعلاقات الطبية بين الزملاء تترك أثراً طيباً فى نفسية الفرد، وتساهم فى رفع روحه المعنوية وإحساسه بالانتماء إلى البيئة المدرسية، مما ينعكس

إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي للمعلم0 لذلك فإن مستوى الرضا الوظيفي للمعلم 0 لذلك فإن مستوى الرضا الوظيفي العام للزملاء أمر غاية الأهمية للفرد، حيث إن جماعات العمل يمكن أن تكون جماعات ضاغطة نحو الإحساس بالرضا الوظيفي، أو بفقدان هذا الإحساس0

ومن الدراسات التى أكدت أن العلاقات فى محيط العمل لدى معلمي التربية الخاصة أحد محددات الرضا عن المهنة دراسة ***ليكنز وهانكس*** ***LUckner & Hanks (2003)*** التى استهدفت التعرف على طبقت أدوات الدراسة على 600 معلم الذين أكدوا أن علاقاتهم مع الزملاء من أكثر السياسات المعينة فى العمل بينما العمل الكتابي واستبيانات التقييم الرسمية وعدم التعاون مع الأسرة أقل السمات المرضية0

وأشارت دراسة ***Clagg (2002)*** إلى أن العلاقة بين المعلم والتلاميذ من أهم العوامل التى ساهمت فى احتفاظ المعلمين فى العمل بهذه المهنة0

ويرى ***ويليام*** ***Williams (1993)*** أن الدعم الاجتماعي من (أولياء أمور الطلبة – الزملاء) له تأثير مباشر على الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة0

الخصائص الشخصية للمعلم :

من أقوى وأبرز المؤشرات والدلائل على الرضا عن العمل كفاءة ونجاح الفرد فى أدائه لهذا العمل وقد حاول بعض العلماء والباحثين الربط بين نجاح معلم التربية الخاصة فى العمل من جهة – الدال على رضاه وبين خصائص الشخصية للمعلم0

يرى ***شاتيوك*** ***Shattuck*** أنه توجد عدة أسباب لترك معلم التربية الخاصة للمهنة وتتأثر العديد من تلك الأسباب بشخصية المعلم0 (Shatiuck, 2002 : 84)

بعض خصائص الشخصية التى تتمثل في
الميول فالفرد إذا التحق بعمل يميل إليه كان راضياً عنه0

الطموح Aspiration :

هو مستوى الأداء المتوقع للفرد، فكلما كان مستوى الطموح يتناسب مع إمكانات وقدرات الفرد بحيث لا يكون من الكبر فيصعب تحقيقه أو من السهولة التى لا تتحقق الغرض منه، أدى هذا إلى الشعور بالرضا0

الدافعية للإنجاز Achievement Motivation :

هو مفهوم ابتكره ***موراي (Murray, 1938)*** وعرفه بأنه "مجموعة القوى والجهود التى يبذلها الفرد من أجل التغلب على العقبات وإنجاز المهام الصعبة بالسرعة الممكنة ***(أحمد محمد، محمد محمود ، 1998 : 230)***

قد أكدت دراسة كل من ***أحمد محمد، محمد محمود (1998 : 202)***، منتظر حمزة 1995، وجود علاقة بين الرضا الوظيفي العام والشعور بالإنجاز0

الحالة الصحية (الجسدية والنفسية) :

لا شك أن العوامل الذاتية للفرد تؤثر فى مستوى رضاه عن عمله تأثيراً كبيراً وأهمها الحالة الصحية التى ترجع إلى أساس فسيولوجي، ذلك أن أي خلل فى التكوينات الجسمية يؤدى إلى خلل فى وظائفها، وكلما كان هذا الخلل كبيراً كان تاثيره أعمق وأوسع مدى إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمعزل عن التكوين النفسي بل أنها يكونان معاً وحدة متكاملة، وذلك لأن الفرد وحدة جسمية نفسية واحدة0

(عويد المشعان، 1993 : 44)

الخبـرة Experience :

الكثير من الدراسات السابقة تناولت متغير الخبرة التدريسية وعلاقته بالرضا عن العمل لدى المعلمين بصفة عامة ومعلم التربية الخاصة وتباينت بين الاتفاق والرفض :

بينت دراسة **آن Ann (1997)** إلى أن من أهم العوامل التى تتنبأت بالرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس هي سنوات الخبرة بالتدريس0

وقد توصلت دراسة ***Williams (1993)*** وجود ارتباط سلبي بين الخبرة العلمية والرضا المهني لمعلم التربية الخاصة كما أشارت دراسة مؤمن حسن مصطفى إلى عدم وجود لمتغير الخبرة فى مستوى الرضا المهني للمعلم فى حين أظهرت دراسة يحيى كوك Yahya – Kolla (1994) فى التربية الفكرية إلى عدم وجود علاقة بين الرضا عن المهنة وعامل الخبرة العلمية للمعلم0

بينما أكدت دراسة Morgan (2000) عدم وجود علاقة بين الخبرة ومستوي الرضاي المهني للمتعلمين0

كما أكدت دراسة ستمبيان ولوب Stempian, lop (2002) أن أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة أن معلمي التربية الخاصة الأصغر سناً والأقل خبرة هم أقل فئات المعلمين رضا عن العمل0 في حين أشارت دراسة ساري Sari (2004) أو معلمين التربية الخاصة الأكثر خبرة أقل من مستوي الرضا عن العمل من الأقل خبرة.

3- المستوى التعليمي Learning Level :

أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن المعلمين الذين لم يعدوا إعداداً تربوياً قبل بدء ممارسة المهنة هم أقل رضا عن العمل من المعلمين المؤهلين تربوياً0

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة ***يحيى كوك Yahya Kolla (1994)*** أنه لا توجد اختلافات هامة فى مستوى الرضا المهني ترجع إلى المتغير التربوي0

كما أن المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية أقل من الجامعية (مع خبرة تدريسية طويلة) أكثر رضا عن العمل من المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية جامعية (أو أعلى) مع خبرة تدريسية أقل0

الســـن Age :

لقد اختلفت نتائج الدراسات التى تناولت رضا المعلم التربية الخاصة بعامل السن0

ففى دراسة قام بها ستينبان لوى Stempianlop lob (2002) كان من أهم النتائج التى توصل إليها أن معلمي التربية الخاصة الأصغر سنناً والأقل خبرة هم أقل فئات المعلمين رضا عن العمل0

قد يرجع ذلك إلى زيادة ما يحصل عليه الأفراد كبار السن من عوائد بالإضافة إلى واقعية توقعاتهم، أنه توجد فروقاً دالة فى درجات الرضا عن العمل لمعلمين ومعلمات التربية الخاصة تختلف باختلاف السن حيث جاءت هذه الفروق لصالح الأكبر سناً0

ويتفق ذلك مع أشار إليه ***بندق عبد الخالق (1983)*** أن المعلمين والمعلمات حديثي التخرج (الذين تتراوح سنهم من (22–25 سنة تقريباً) كثيراً ما يظهرون عدم رضاهم عن عملهم ، حيث تكون لديهم بعض الصعوبات منها عدم الشعور بالأمن وكثرة المتطلبات الخارجية عليهم خاصة وهم فى بداية مرحلة مهنية جديدة، والعائد المادي المقابل لا يكفي بكثير من المتطلبات0

ويتقدم سن المعلم يجعله أكثر استقراراً فى عمله، ومن ثم يتكيف مع هذا العمل، ويقارن عمله بسائر الأعمال الأخرى، وبذلك يشعر بالرضا، بينما أظهرت بعض الدراسات الأخرى إلى أن الرضا الوظيفي يزداد بزيادة السن حتى نقطة معينة تقف عندها الزيادة وهناك احتمال لانخفاض مستوى الرضا بعد ذلك0

وتوصلت دراسة يحيى كولا (yahya – koll : 1994) إلى أنه لا توجد اختلافات فى مستوى الرضا المهني لدى معلم المتخلفين عقلياً فى مدينة عمان ترجع إلى متغير المعلم0

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة أسماء محمد السرس (2000) إلى عدم وجود فروق دالة فى درجات الرضا المهني ترجع إلى متغير سن المعلم0

وبينت دراسة يزي وليستر Yezzi & Lester أن مستوى الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة يختلف تبعاً لمتغير السن0

المنشأ أو الانتماء الثقافي الفرعي (ريف – حضر) :

كشفت بعض الدراسات عن وجود أثر موجب ودال لمتغير النشأة أو الانتماء الثقافي (ريف – حضر)0

كما توصلت دراسة خلف أحمد مبارك (1998) التى استهدفت التعرف على الرضا عن العمل فى رياض الأطفال والكشف عن المتغيرات الديموجرافية إلى أن الريفيات أكثر رضا عن العمل بالمقارنة إلى نظيراتهن الخاصة0

المـؤهــل :

يقصد به المؤهل الذى يحمله المعلم، وذلك لأن هناك بعض المعلمين والمعلمات من خريجي كليات غير تربوية ومنها (الآداب ، العلوم – الزراعة – دار العلوم) ممن يعملون بمهنة التدريس إلى جانب خريجي كليات التربية0

وأوضحت بعض الدراسات وجود فروق فى الرضا عن مهنة التدريس بين المعلمين والمعلمات الذين يحملون مؤهلاً تربوياً عن غيرهم ممن يحملون مؤهلات أخرى0 وكانت هذه الفروق لصالح المؤهلين تربوياً0

من هذه الدراسات :

-دراسة ***على حمدان على محمد (2000)*** التى أشارت إلى وجود تأثير دال لمتغير نوع المؤهل (متوسط – عالى) لمعلمي التربية الفكرية ومعلمي الصم والبكم على الرضا عن العمل0

كما أشارت دراسة Ann (1997) إلى أن أهم العوامل التى تنبأت بالرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس هي سنوات الخبرة بالتدريس، التدريب الرسمي، إدراك مدى الكفاءات المؤهلة باحتياجات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة0

ودراسة ***ويليام Williams (1993)*** التى أكدت وجود تأثير مباشر للمؤهل الحاصل عليه المعلم على الرضا عن العمل0

وأشارت دراسة ***مورغان Morgan (2000)*** إلى وجود علاقة بين إعداد معلم التربية الخاصة ومستوى الرضا المهني الكلي وعوامل الإشراف والتقدم0

بينما أظهرت نتائج دراسة يحيى كولا Yahya – Kola (1995) إلى عدم وجود فروق دالة فى مستوى الرضا المهني يرجع إلى المركز المؤهل التربوي والمستوى التعليمي لدى معلمات المتخلفين عقلياً0

كما أوضحت دراسة Shang (1995) أن مستوى المؤهل الذى يحصل عليه معلم التربية الخاصة من المتغيرات التى تساهم فى الرضا المهني لديه0

الحالة الاجتماعية :

أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أهمية الحالة الاجتماعية للمعلم ففي دراسة ***أحمد عبد الحميد الشافعي (1999)*** التى استهدفت التعرف على الأسباب المؤثرة فى الرضا وعدم الرضا الوظيفي للمعلم المعاهد الأزهرية كانت من أهم النتائج بالنسبة للحالة الاجتماعية0

- وجود فروق بين معلمي ومعلمات المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية المتزوجين والغير متزوجين، لصالح المتزوجين فى جانب العائد الاقتصادي0
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما بين الحالة الاجتماعية متزوج، غير متزوج، والرضا الوظيفي العام لدى معلمي المعاهد الأزهرية0

وكانت هناك فروق فى الرضا عن العمل فى مهنة التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة ترجع إلى الحالة الاجتماعية للمعلمين والمعلمات0

فى حين أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود فروق بالنسبة للحالة الاجتماعية للمعلم من هذه الدراسات دراسة بلاستيدو وأجاليوس Platsidou and Agaliotis (2009)0

كما أوضحت نتائج دراسة شيحا Sheaha (2004) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم الرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية (الخبرة ، النوع، ذكر / أنثى ، المدينة، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد)0

وأشارت نتائج دراسة Weeks (1989) إلى أن المعلم المثالي للتربية الخاصة هو أنثى متزوجة، العمر من 31 حتى 40 سنة، المؤهل التربوي.

الجنس Gender

لقيت العلاقة بين جنس المعلم والرضا المهني فى مهنة التدريس لكثير من الاهتمام وقد وجدت اختلافات فى نتائج تلك الدراسات0

أشارت العديد من الدراسات إلى أن المعلمات يتفوقن عن المعلمين فى الرضا عن العمل من هذه الدراسات ***دراسة أمينة عباس كمال (1996)*** حول الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر والتى بينت أن المعلمات أكثر رضا وظيفي من المعلمين0

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة ***يسامة خالد – زينب على الجبر (1993)*** التى حاولت التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية إلى أن الذكور أقل رضا عن مستواهم الاجتماعي والاقتصادي من الإناث0

وقد عللت هذه الدراسات ذلك بأن التدريس أقرب إلى طبيعة المرأة الأنثوية حيث يتناسب مع طبيعتها كأم بالإضافة إلى نه يعطيها الفرصة لترعى شئون بيتها وأولادها لكثرة الأجازات الأسبوعية والصيفية والسنوية، وقلة عدد ساعات العمل اليومي نسبياً بالمقارنة مع الوظائف الأخرى ***(أمينة عباس كمال، 1996 : 158)0***

كما أوضحت دراسة ***محمد عبد الرحمن (2000)*** وجود أثر لمتغير الجنس على مستوى الرضا العام عن العمل فى حين بيت دراسات أخرى لصالح المعلمات أن المعلمين أكبر رضا من المعلمات من هذه الدراسات دراسة إجلال سري (1990) حول التوافق المهني لدى مدرس ومدرسات المواد المختلفة فى التعليم الإعدادي والثانوي التى أكدت أن المدرسين أكثر توافقاً مهنياً من المدرسات0

بسبب صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بين مسئوليات العمل ومسئوليات الأسرة ورعاية الأطفال ونقص دور الحضانة، بالإضافة إلى القيود الزواجية والأسرية والاجتماعية التى تحول بين المعلمات وبين العمل الإضافي الذى يزيد من الدخل0

أما دراسة ***أشينجر Eichinger (2000)*** أشارت إلى أن توجيه الدور الاجتماعي المتوازن لدى معلمي التربية الخاصة يرتبط بمستويات أعلى من الرضا المهنى وأدنى من الضغوط النفسية0

العائد المادي (الراتب المميزات المادية الأخرى) :

يقصد به ما ندرة عليه هذه المهنة من أجور ومكافآت وحوافز مادية وغير ذلك عن عمله، فكلما كانت مدركات المعلم عن العوائد المادية التى يحصل عليها من عمله متفقة مع توقعاته عن هذه العوائد كلما تحقق له رضا عن العمل وبالعكس.

فقد أشار كل من (***أحمد إبراهيم – جمال أبو الوفا 1994)*** أن الأجر لا يمثل مصدر إشباع للحاجات الدنيا، وأن توافره لا يسبب الرضا والسعادة، وإنما يمنع فقط مشاعر الاستياء0

تعتقد الباحثة أن هذه النتيجة تتفق وخصائص المجتمعات المتقدمة التى توفر لأفرادها الحاجات المادية وبالتالي يصعب تعمم هذه النتيجة.

فى حين بينت دراسة ***هيندريكسين Hendricks (1992)*** أن الحوافز المادية من العوامل ذات التأثير على مستوى الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة أن الأجر فى مقدمة محددات الرضا الوظيفى.

أشارت دراسة ***Williams (1993)*** إلى وجود ارتباط سلبي بين الحوافز المادية والرضا المهني لمعلم التربية الخاصة0

من العرض السابق يتضح أهمية عامل الراتب والحوافز المادية كأحد العناصر المحددة للرضا الوظيفي، وأن العائد المادي مؤثر قوى بدرجة كبيرة على رضا معلم التربية الخاصة عن العمل 0 وترى الباحثة أنه بالرغم من زيادة الحوافز المادية التى يحصل عليها معلم التربية الخاصة عن معدل الحوافز التى يحصل عليها

معلم التلاميذ العاديين إلا أن هذه الزيادة لا تساوى المجهود الذى يقوم به معلم التربية الخاصة0

المكانة الاجتماعية :

توصلت نتائج بعض الدراسات إلى أنه توجد علاقة ارتباط موجبة بين المكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن العمل لديه، فكلما كان المعلم موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين فى المجتمع ويقدرون أهمية دوره الذي يقوم به فى تربية النشء كلما كان ذلك باعثاً على الرضا عن العمل لدى المعلمين، وبالعكس حيث نجد انخفاض الرضا عن العمل لدى المعلمين فى البلدان التى تنخفض فيها النظرة إلى المعلم أو تنخفض مكانته الاجتماعية0

فقد اهتمت دراسة ***بسامة خالد – زينب على الجبر (1994 : 478-538)*** بدراسة الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية فى الكويت وقد توصلت النتائج إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الذكور والإناث فيما يتعلق بمدى رضاهم عن مستواهم الاقتصادي وأن الذكور أقل رضا عن مستواهم الاقتصادي من الإناث0

بينما أشارت دراسة ***يحيى كولا (1994)*** عدم وجود اختلافات فى مستوى الرضا المهني لمعلم التربية الخاصة (معلم التلاميذ المتخلفين عقلياً) ترجع إلى المكانة الاجتماعية0

من العرض السابق يتضح أن المكانة الاجتماعية لمعلم التربية الخاصة تتصل إلى حد كبير برضا المعلم عن عمله فكلما كان معلم التربية الخاصة موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين فى المجتمع، ويقدرون أهمية دوره الذى يقوم به فى تربية النشء من ذوي الاحتياجات الخاصة، كلما كان ذلك باعثاً على الرضا المهني لديهم إلا أن واقع المكانة الاجتماعية للمعلم بصفة عامة الآن منخفضة إلي حد ما بين الوظائف الأخري حيث أنه يتعرض دائماً للنقد والتقييم وخاصة من الجانب الإعلامي وأولياء الأمور الكلية.

نمط الإدارة المدرسية Style Super vision :

توصلت بعض الدراسات التى تناولت علاقة الرضا عن العمل لدى المعلمين بنمط الإدارة المدرسية والتربوية السائدة إلى أنه كلما ساد النمط الديمقراطي للإدارة داخل المدرسة (من قبل) مديري المدارس وكذلك من قبل موجهي المواد الدراسية، كلما ازداد رضا المعلمين.

من الدراسات التى أوضحت العلاقة بين نمط الإدارة (ديمقراطي – ديكتاتوري – استبدادي) والرضا عن المهنة دراسة ***نعمت محمد رمضان (1991)***0

كما توصلت دراسة ***Mal (1996)*** إلى أن مستوى الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة يرتبط إيجابياً بإدراك المساندة الاجتماعية من الإدارة0

كما أشارت دراسة ***Williams (1993)*** أن المناخ الإداري أن المناخ الإداي (أسلوب القيادة – اشتراك معلم التربية الخاصة فى اتخاذ القرارات، حكم معلم التربية الخاصة ذاتياً) له التأثير الأكبر لإدراك معلم التربية الخاصة للرضا المهني0

وبينت دراسة Sirk – Jennifer (1999) وجود علاقة ارتباطية قوية بين مستويات الدعم الإداري لمديري التربية الخاصة ومستويات الرضا الكلي عن العمل وكذلك الرضا الداخلي والخارجي لدى معلم التربية الخاصة0

كما اتفقت دراسة ***Bruton (2001)*** ارتباط الدعم الإداري إيجابياً بالرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة0

كما أوضحت دراسة ***سيغ وبيلنجسولى*** ***Singh & Billingsly (1996)*** أن المساندة الاجتماعية من قبل الإدارة بشكل غير مباشر على الرضا المهني لمعلم التربية الخاصة0

ظروف العمل :

يقصد به ظروف العمل الطبيعية، والتي من شأنها أن تؤثر بدرجة أو بأخرى على رضا الفرد عن عمله منها مكان المدرسة، المنطقة، المنهج، اليوم الدراسي، عدد

الطلاب فى الفصول، الضوضاء، الحرارة، أدوات، ووسائل وإمكانات تساعد معلم التربية الخاصة على إنجاز عمله0

ومن الدراسات التى أوضحت علاقة الرضا الهني بظروف العمل دراسة كلاج Clagg (2002) التى حاولت التعرف على أسباب استمرار معلم التربية الخاصة فى العمل والتى توصلت إلى أن ظروف العمل الإيجابية من العوامل التى ساهمت فى احتفاظ المعلمين بالعمل فى هذه المهنة0

كما أوضحت نتائج دراسة ليفين Levine (2002) أن هناك العديد من الأسباب التى تتسبب فى ترك المعلمين العمل فى مجال التربية الخاصة منها طلب تحسين ظروف العمل0

وترى الباحثة أن ظروف العمل من العوامل التى تؤثر على المعلم سواء من ناحية المواصلات أو قربها بسكنه أو المؤسسة التعليمية غير الملائمة للعملية التعليمية0 كل ذلك يؤثر على مستوى الرضا المهني لمعلم بصفة عامة ومعلم التربية الخاصة بصفة خاصة0

طبيعة العمل :

وهو الأداء الفعلي لوظيفة ما، أو أعباء هذه الوظيفة باعتبارها مصدراً للمشاعر الموجبة والسالبة ، إن طبيعة العمل تختلف باختلاف نوع المدارس حيث أن معلم مدارس الصم والبكم ومدارس النور والأمل تتميز أعمالهم بالتحديد والوضوح لأن التلاميذ يخضعون لمحتوى تعليمي عام إلى حد كبير، وإن وسيلة التعلم تختلف إذ أنها تعتمد على لغة الإشارة، هذا بين أو طريقة برايل الأمر يختلف بالنسبة للعاملين فى مدارس التربية الفكرية حيث تقع على عاتقهم مهمة تحديد الأهداف التربوية والأهداف السلوكية، غير أن لكل تلميذ من تلاميذ المدارس الفكرية يحتاج إلى برنامج تعليمي خاص وأنشطة تربوية فردية لكل تلميذ على حدة 0 كما أنه على المعلم مواجهة المشكلات السلوكية لكل تلميذ0

وتوصلت دراسة ***على حمدان (1997)*** إلى وجود فروق بين درجات الرضا الوظيفي لمعلم التربية الفكرية عنها عن معلم مدارس الصم والبكم وذلك لصالح المعلمين العاملين فى مدارس التربية الفكرية0

إلا أن دراسة ***كومبنجس Cummings (1994)*** لم تشير إلى أي اختلافات هامة جديرة بالملاحظة بين مستوى الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة باختلاف طبيعة الإعاقة0

الرضا عن العمل كعامل عام يحتمل محصلة لعوامل فرعية :

يمكن أن يعتبر الرضا عن العمل كعامل عام أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التى تكونت لدى معلم التربية الخاصة تجاه عمله 0 وبهذا تستطيع أن تشير إلى درجة الرضا التى يشعر بها تجاه عمله بصفة عامة، ودرجة الرضا العام هنا تعبر عن الناتج النهائي لدرجات الرضا عن مختلف الجوانب التى يتصف بها العمل0

ويشير ***خلف مبارك (1998 : 73)*** إلى أن عوامل الرضا عن العمل يمكن جمعها فى ستة عوامل مترابطة ومتداخلة تشكل حصيلتها العامل العام الرضا عن العمل، وقد تمثلت هذه العوامل الست فيما أطلق عليه عوامل الرضا الذاتي، الاجتماعي، المادي، الأدائي، الإنساني، المستقبلي، كما قام ***جينزبرج وزملاؤه Ginzberg et al., (1951)*** بتحديد ثلاثة أنواع مختلفة تسبب الرضا عن الدراسة والعمل، أولهما عوامل الرضا الداخلية وهي التى تتحقق من مصدرين هما : ألسعادة التى تستمد من حب النشاط (السعادة الوظيفية) والإحساس بالإنجاز الذى يخبره الفرد من مقابلة مستويات اجتماعية للنجاح ومن تحيق الشخص لقدراته أثناء عملية الإنجاز، وثانيهما : المرضيات المصاحبة التى ترتبط بالظروف الفيزيقية والنفسية لعمل الفرد، ثالثهما : المرضيات الخارجية وهي المكافآت والأجور والعلاقات، وأشار جينزبرج وزملاؤه إلى أن من المهم ليس كم هذه المرضيات فحسب 0 وإنما هو كم تلك المرضيات فى علاقته بتوقعات الفرد، باعتبارها وظيفية لقيمه وأهدافه فى ***(سليمان محمد، 1992 : 13)0***

عدم الرضا عن العمل :

يختلف الرضا عن عدم الرضا عن العمل فى الكم كما أنهما يختلفان فى الكيف0

وهناك من يرى الرضا عن العمل كمتغير وحيد يمثل أحد أطرافه حالة السعادة التى يشعر بها الفرد تجاه عمله، ويمثل الطرف الآخر حالة الاستياء تجاه العمل0

ويفترض أصحاب هذا الاتجاه أن الرضا وعدم الرضا هما طرفي نقيض لظاهرة واحدة0 وأنهما يختلفان فى الدرجة وبمعنى أن تزايد مشاعر السعادة لدى الفرد معناه قلة مشاعر الاستياء لديه، وأن تزايد مشاعر الاستياء معناه قلة مشاعر السعادة0

لكن هناك من يرى أن مشاعر السعادة والرضا عن العمل تختلف كيفياً ونوعياً عن مشاعر الاستياء وعدم الرضا ليس فقط فى طبيعتها، لكن فى العوامل0

أن العوامل المسببة للرضا تتمثل فى الإنجاز فى العمل، والمسئولية، أنشطة العمل، فرص النمو، تقدير الآخرين فى حين أن العوامل المسببة لعدم الرضا (إذا لم تتوفر بمقادير كافية) تتمثل فى الأجر ، نمط الإشراف وظروف العمل، وسياسات الإدارة على هذا فإن مشاعر السعادة تتحقق للفرد إذا ما توفرت العوامل الأولى ويطلق عليها عوامل الدافعة Motivetors وأن منع مشاعر الاستياء تتحقق بتوفر العوامل الثانية التى أطلق عليها العوامل الوقائية Hygienes لذا فإن مشاعر الرضا تختلف فى تركيبها ونوعيتها عن مشاعر عدم الرضا، وأن هذين النوعيين من المشاعر لا يمثلان طرفى نقيض لمتغير أو عامل واحد وإنما هما فى الواقع متغير أن أو عاملان مستقلان عن بعضهما0

مما يجدر ذكره بشأن مكونات الرضا عن العمل وعناصره المسببة له لدى المعلمين أن الكثير من العوامل تعتبر أسباباً للرضا وعدم الرضا فى نفس الوقت وهذا يتوقف على مدركات الفرد نفسه، فالراتب أو العائد المادي قد يكون سبباً لالتحاق الفرد بمهنة التدريس، ويكون فى نفس الوقت سبباً لترك نفس الفرد لمهنة التدريس بعد

التحاقه بها حينما لا تصدق توقعاته أو حينما تكون هناك فروق بين توقعاته ومدركاته، ويصدق هذا على كثير من العوامل الأخرى كالمكانة الاجتماعية تقدير المجتمع وغيرها ***(شكري سيد أحمد، 1991)0***

تناول كثير من الباحثين أسباب التى تدعو المعلمين إلى ترك مهنة التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة أكدت على وجود:

- علاقة وثيقة بين عدم الرضا عن الوظيفة والنزوع إلى تركها Billingsley, 0Singer, (1996)
- ركزت دراسات عديدة على الضغط وعدم الرضا كعوامل تؤدي إلى ترك المهنة والتى توصلت إلى وجود علاقة عكسية قوية بين مستويات الضغط والتوتر وبين الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (Bruton 2001 ، إيسنجر Eichinger 2002).

وأوضح ***ميللر وآخرون Miller et al., (1999)*** أن معلموا التربية الخاصة الذين تركوا المهنة كانوا يعانون من الضغط بشكل أكبر من الذين بقوا فى المجال0

كما حدد ***برونيل Brownell, et al.,*** (1997: 4) إلى أن نقص الدعم الإداري – ظروف عمل غير مريحة، التعامل مع أطفال خطرين وعدم الإعداد الجيد، الشعور بعدم الأمان، وزيادة عدد الأطفال وتنوعها، وعدم وجود متخصصين مساعدين فى الفصل، تعدد الإعاقة، عدم مناسبة المناهج بالإضافة إلى الإحباط الناتج عن العمل المكتبي عن أهم الأسباب التى تؤدى إلى ترك ومعلم التربية الخاصة العمل .

مشكلة الضغط تراكمية ، وأن الإحباطات تتزايد كما رأى الشخص أن جهوده يفشل بشكل متكرر0 وعلى الرغم من ذلك فقد وجدت دراسات كل من ***(سنجر وزملاؤه Singer , et al.، 1993)0***

أن المعلمون الشباب الأقل خبرة هم الذين يتركون مجال التعليم الخاص بشكل أكبر0

ويرى استيمبين وآخرون Stempien et al., (2002) : هذه المشكلات بين معلمى التربية الخاصة يمكن أن تكون ناتجة عن عدم التكيف، وليس شكاوي مزمنة0

وأكد كروس وبيلينجسلي Cross, Billingsley (1993) أن بعض معلمي التربية يستجيبوا للإحباط الناتج عن شعور المعلم بالضغوط من خلال الانسحاب من العمل0 ويبقى البعض الآخر فى الوظيفة ولكن على حساب اضطرارهم التكيف مع الضغط والتوتر المرتفعين وعدم الرضا المرتبط بهما0

أما إفانز Evans (1997) فيرى أن معلمي التربية الخاصة يمكن أن يبدأوا حياتهم المهنية بتوقعات مرتفعة عن قدرتهم على التغلب على التحديات التى يواجهها تلاميذهم0 وربما يؤدى عدم التكيف مع الواقع إلى الإحساس يعدم تحقيق أهدافهم المهنية0 مما يؤدي إلى الضغط والتوتر وعدم الرضا0

ويحدد استيبين وآخرون (2002) الضغوط النفسية التى قد يواجهها معلمون التربية الخاصة المبتدئين فى مهنة التدريس والتى تعزز شعورهم بالإحباط وعدم الرضا فى الآتي : وجود تلاميذ مصابون بإعاقا ت متعددة، أعراض غير مستقرة وتقدم ضعيف أو غير واضح، عدم مناسبة الوسائل : تقديم التوجيه إلى والدين متوترين، العمل لساعات طويلة غالباً ما ينهى معملين التربية الخاصة يومهم وهم منهكين عاطفياً وانفعالياً، وغير قادرين على الإعداد والتخطيط0

وناقشت دراسة ***جونيز Gonzalez (1995)*** العوامل التى تؤثر على النية معلمى التربية الخاصة لترك العمل وقد توصلت إلى أن بعض العوامل الخارجية، الوظيفية والشخصية التى تؤثر على معلمي التربية الخاصة للبقاء فى العمل 0 وتشمل العوامل الخارجية، الاتجاهات الاقتصادية، العوامل الاجتماعية مثل التغير فى معدل المواليد والعوامل التعليمية، أما المتغيرات المتعلقة بالوظيفة فتشمل المؤهلات المهنية، ظروف العمل، مكافآت العمل، الالتزام وتحتوي العوامل الشخصية على المتغيرات الديموجرافية، الأسرية والإدراكية، كما أشارت إلى بعض الجوانب المتعلقة بالبيئة

المدرسية تشمل نقص الدعم الإداري، نقص دعم الزملاء والآباء عدم المشاركة الكافية فى صنع القرار0

بالإضافة إلى العوامل المرتبطة بعدم الرضا من العاملون فى مجال التربية الخاصة (أخصائيين لغة الكلام، المعالجين ، المدرسين) : المرتب غير المناسب، أماكن عمل غير الملائمة، والتجهيزات والأدوات غير الكافية، كثرة الأعباء الوظيفية، الانعزال عن الزملاء0

كما أشارت دراسة ***Morgan (2000)*** إلى أن الآلاف من المعلمين التربية الخاصة يتركون مهنتهم التدريسية نتيجة الضغط النفسي الذى يواجهونه أثناء ممارستهم لمهنة التدريس، لذوي الاحتياجات الخاصة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن ثلث المعلمين يرغبون ترك مهنة التدريس والعمل فى مجالات أخرى 0 نظراً لارتفاع نسبة الضغوط النفسية لديهم0

الآثار الناتجة عن مشكلة ترك المعلمين لمهنة التدريس :

إن النقص في معلمي التربية الخاصة – إن لم تتم معالجته يعرض المدارس لصعوبات بالغة وذلك لعدة أسباب :

أ–عدم قدرة المدارس على تقديم الخدمة الجيدة للطلاب0

ب–نقص المعلمين المدربين ذوى الخبرة القادرين على تقديم النصيحة والتوجيه0

جـ–زيادة التكلفة نتيجة الوقت والجهد المبذول فى البحث، والمقابلات والإرشاد الموجه للأطقم الحديثة (Paige (2003).

هكذا يتضح أن الضغط النفسي الذي قد يواجهه معلم التربية الخاصة أثناء ممارسته المهنة التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة قد يفرز حالة عدم الرضا لدى معلم التربية الخاصة وهذه الحالة تتحكم بدورها في اتخاذ قرار ترك العمل، كما أن العمل قد يصبح مصدراً للرضا عندما يؤمن الفرد بأن عمله هذا أهم الأشياء في حياته وأن مكانته تتحدد بإنجازه في عمله، وأن ظروف العمل، الأجر، العلاقات الاجتماعية، كثرة أعباء العمل تلعب الدور المفتاحي في تدعيم اتجاهات البقاء في الوظيفة أو تدعيم الاتجاه نحو ترك الوظيفة.

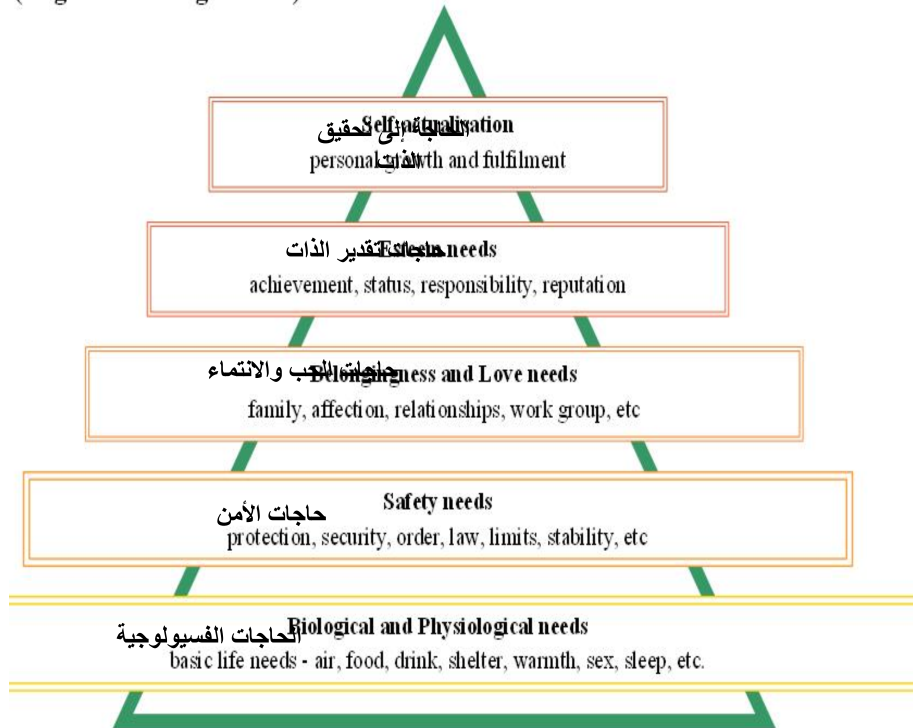
بعض النظريات التى تناولت مفهوم الرضا عن العمل :

أما فيما يتعلق بالنظريات المفسرة للرضا عن العمل، فهناك الكثير مما ساقه الباحثين في هذا المجال فيما يلى تعرض الباحثة نظرة عامة على أهم النظريات التى تناولت الرضا عن المهنة0

1- نظرية الحاجات لماسلو (1943)

يرى البعض أن هرم الحاجات لماسلو من الناحية النظرية وضعت الأساس لنظرية الرضا عن العمل وتوضح هذه النظرية أن حاجتنا مرتبة ترتيباً هرمياً على أساس قوتها، فبعضها أقوى من البعض الآخر 0 وكلما انخفضت الحاجة فى التنظيم الهرمي كانت أكثر قوة، وكلما ارتفعت فى التنظيم الهرمي كانت أضعف وكانت مميزة للإنسان بشكل أكبر ***(جابر عبد الحميد، 1990 : 583) 0***

وترى هذه النظرية أن هناك خمسة مستويات من الحاجات الأساسية للإنسان وهي الحاجات الفسيولوجية Physioligical، والحاجات الأمنية Safty Needs والحاجات الاجتماعية Social Needs وحاجات التقدير Self – Estreem حاجات تحقيق الذات Self – actualization needs ***(عدلى كامل فرج، 1961 : 18)0***



شكل (5) نظرية الحاجات لماسلو

ويمكن توضيح هذه الحاجات على النحو التالي :

1- الحاجات الفسيولوجية Physioligical needs :

مثل الحاجة إلى الهواء، الماء والغذاء، والدفء، والراحة، .... وهي تكفل بقاء الفرد وتظل توجه سلوكه حتى يتم إشباعها حتى يكون متوقعاً ممن افتقد إشباع هذه الحاجات أن يسعى إلى إرضاء المستوى الأعلى من الحاجات0

2-حاجات الأمن Safty Needs :

مثل ضمان الدخل، ضمان العمل ... وهي حاجات تهدف إلى إرضاء الحاجات الفسيولوجية مستقلاً"، وتأتى فى الترتيب بعد الحاجات الفسيولوجية0

3-حاجات الحب والانتماء (حاجات اجتماعية) Social Needs :

ونتمثل فى حاجة الفرد للحب بالمعنى الاجتماعي، أي الحب غير المشروط مسبقاً من جانب الآخرين0

4-حاجات تقدير الذات Self – estreem :

ونتمثل فى حرص الفرد على استخدام مهاراته وإمكانياته، ومواهبه لكي يقدره الآخرين ومن ثم يشعر بالقيمة ويتمتع بالرضا عن نفسه0

5-الحاجة إلى تحقيق الذات Self – actualization needs :

ونتمثل فى حرص الفرد على تحقيق أكبر قدر من إمكانياته كما يراها هو، وليس كما يراها الآخرون ***(maslow, 1993)0***

وطبقاً لذلك فإن ماسلو قام بترتيب الحاجات من حيث السيطرة أو الغلبة Prepotency وعليه تكون الحاجات ذات المستوى الأعلى فى الهرمية غير ضرورية حتى يتم إشباع الحاجات ذات المستوى الأقل (الأدنى) ولذلك فإنه إذا أشبعت الحاجة الأكثر إلحاحاً ظهرت الحاجة التى تليها حتى حاجات تحقيق الذات، والتى تقع على قمة الهرم والتى يعتبرها ماسلو أرقى مستويات الدافعية الإنسانية وهي ترتبط بما يحفز الفرد على الإنجاز والإبداع والنجاح 0 وتتوقف سعادة الفرد وصحته على مستوى الحاجات التى استطاع الوصول، وعلى ذلك فكلما حقق العمل إشباعاً مما يدفعه إلى الإنجاز حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وبذلك يشعر الإنسان بالرضا عن هذا العمل.

و ترى الباحثة أن الرضا المهني فى ضوء هذه النظرية أنه هو رضا نسبي ينشأ من حصيلة التفاعل بين حاجات الفرد الأساسية والثانوية وما يحصل عليه فعلاً فى موقف معين، ذلك لأنه لا يستطيع أي عمل أن يشبع جميع حاجات الفرد فلا نجد فى الواقع فرداً راضياً رضا كامل عن مهنته، بالإضافة إلى صعوبة قياس درجة الإشباع التى يحصل عليها الفرد0

لم تهتم النظرية بتحديد حجم الإشباع اللازم للانتقال إلى الحاجة الأعلى منها مباشرة، بل أنها افترضت أن هناك إشباع فقط وتفترض النظرية أننا ننتقل من إشباع إحدى الحاجات إلى إشباع حاجة أخرى فور إشباع الحاجة الأدنى، ولكن فى الواقع إننا نقوم بإشباع أكثر من حاجة فى نفس الوقت0

نظرية الوجود والانتماء والنمو الألدرفير :

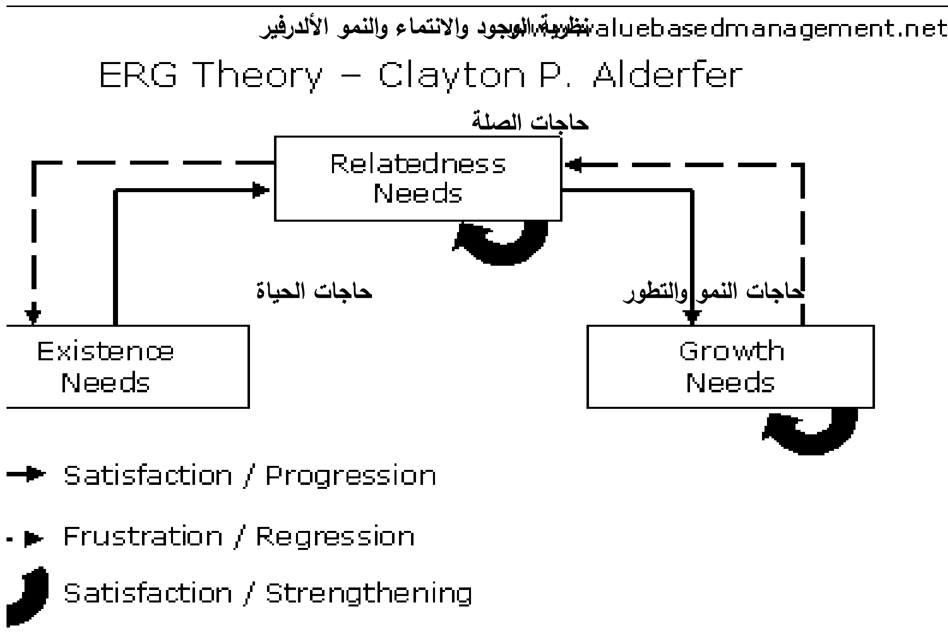
ألدرفير Clayton Alder fer's ERG the Ory في عام 1969 قدم "أولدفير Aldfer نظرية الحاجات ذات المستويات الثلاثة 0 فقد قام ألدرفير بتعديل نظرية ماسلو فاختص الحاجات الخمس إلى ثلاث حاجات فقط وهي :

أ-**حاجات الحياة Existence needs** : وهى تشير إلى العوامل الفسيولوجية والمادية التى تساعد على بقاء البشرية وتشمل هذه الحاجات : الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن فى هرمية ماسلو0

ب-**حاجات الصلة Relatedness needs** : وهي تشمل الحاجات الاجتماعية الأساسية والتى تتضمن الحاجات الاجتماعية وجزءاً من الحاجة للأمان وتقدير الذات فى هرمية ماسلو0

جـ-**حاجات النمو التطور Growth needs** :وهو تتصل بتطور وضع الإنسان والتى تتضمن تحقيق الذات بالإضافة إلى جزء من تقدير الذات فى هرمية ماسلو0

ويتفق الدرفير مع ماسلو بأن الأفراد يميلون إلى إشباع الحاجات ذات المستوى الأقل فى الهرمية وهي الأكثر إلحاحاً ***(Alde feer, 1969)0***



شكل (6) يوضح نظرية الوجود والانتماء والنمو

إن الفرق بين نظريتي "ماسلو" و "ألديرفير" تتناول المستويات الثلاثة على أنها نوع من مستويات متتابعة أكثر منها مندرجة، يعني أن الشخص يمكنه أن يتخطى بعضا من المستويات الثلاثة، وعندما سمح ألدرفير يمثل هذا النمط من المستويات فإنه قد أزال واحد من أكبر المشكلات التى واجهت نظرية "ماسلو" بالإضافة إلى ذلك فإن "ألدرفير" قد فسد السبب فى أن المستوى الأعلى فى بعض الأحيان قد لا يكون أكثر أهمية بمجرد إشباع حاجات المستوى الأدنى ***(عزت عبد العزيز الطويل، 1999 0(78 :***

نظرية ونظرية W لماكريجر Theory X Theory-Moreno Mc Gregor :

قدم ماكديجر Mcgregor (1960) هذه النظرية ليقدم نوعين مختلفين من الافتراضات وهي :

نظرية x: وترى هذه النظرية أن العاملين لديهم أساسيات معينة تظهر من خلال الافتراضات وهي:

1- بعض الأفراد ليست لديهم الرغبة فى العمل، فهم يكرهون العمل ويتجنبونه كلما أمكن0

2- معظم الناس يحتاجون إلى الإجبار والسلطة والتهديد والعقاب لكي، يبذلون جهداً كبيراً لتحقيق أهداف العمل0

3- بعض الأفراد يتجنبون المسئولية ويفضلون أن يكونوا موجهين0

4- يكون مستوى طموح بعض الأفراد ضعيف جداً ويحتاجون إلى الأمن أكثر من أي شئ آخر0

نظريةy: وهي عكس نظرية X، تبنى على مجموعة افتراضات وهي :

1 - أن بعض الأفراد يظهرون أن بذل الجهد العقلى والجسمي فى العمل أمر طبيعي كاللعب والراحة0

2 - أن التحكم الخارجي عن طريق السلطة والتهديد والعقاب وسائل غير مجدية لإجبار العاملين على بذل الجهد، بل إنهم يمارسون عمليات التحكم من ذاتهم السعى وراء أهداف العمل المطلوبة0

3 - أداء العاملين يعتمد على المكافآت المرتبطة بإنجازهم 0 فالمكافآت هامة جداً لإشباع حاجات احترام الذات وتحسين الشخصية0

4 -بعض الأفراد يتعلمون تحت ظروف خاصة، ليس فقط ليكونوا مقبولين بل البحث عن المسئولية0

5 -إن الأفراد يقومون بممارسة الإبداع والابتكار فى العمل، والعمل على حل المشكلات.

أو الإشراف، ولكن هناك جوانب أخرى فى بيئة العمل إلى جانب الفرد ذاته يمكن أن تفسر اتجاه الأفراد نحو رضا أو عدم الرضا عن المهنة0

نظرية العاملين "لهيرزنبرج (1968) Herszberg's Two Factors theory (Motivator – Hygienctheor" :

تعرف هذه النظرية بنظرية الدافع المحرك/ الصحي أو الوقائي The motivator – hygiene وقد توصل "هيرزبرج" وزملائه إلى تلك النظرية من خلال دراسة الرضا عن المهنة لدى (200) فرد من المهندسين والمحاسبين.

تهتم هذه النظرية بالتركيز على مجموعتين أساسيتين من العوامل المؤثرة فى دافعية الفرد هما :

المجموعة الأولى : (العوامل التى تسبب الرضا أو الإشباع المهني) :

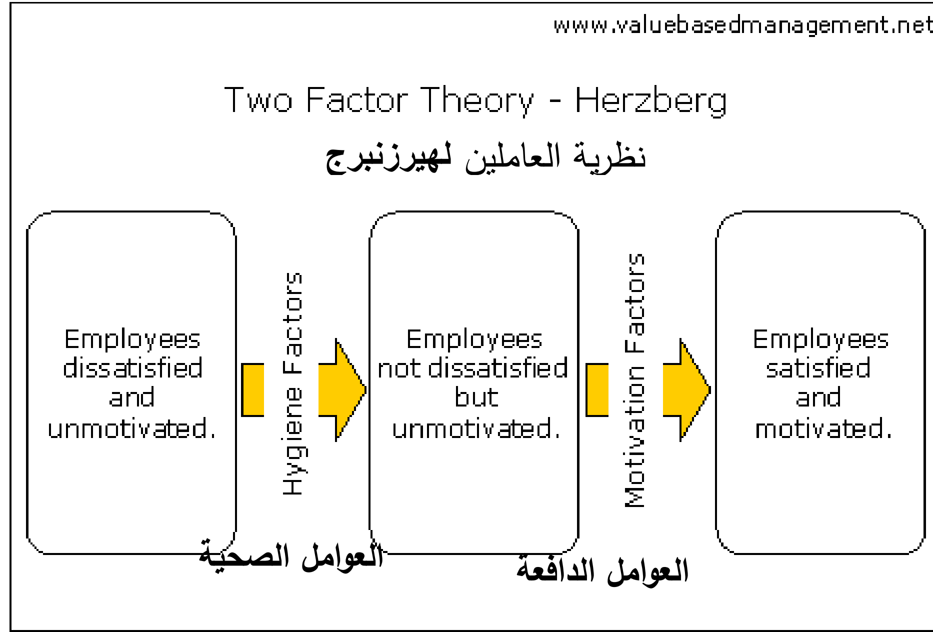
وهى التى تدفع إلى العمل والأداء الجيد، ولكن عدم توافر هذه العوامل لا يؤدي الضرورة إلى السخط وعدم الرضا بالعوامل الدافعة وهي تتعلق بمحتوى العمل نفسه وتسمى أيضاً عوامل الرضا وتشمل :

1-الإنجاز0 2-التقدير0 3-العمل نفسه0 4-تحمل المسئولية0

5-فرص التقدم والترقى 0 أطلق هيدزبرج على هذه العوامل اسم العوامل الدافعية job motivator وهذه العوامل الخمسة تؤدى إلى الشعور الداخلي الموجب للفرد نحو العمل الذى يقوم به0

المجموعة الثانية (العوامل الصحية) :

وهى عبارة عن عوامل خارجية ترتبط بالبيئة التى تحيط بالعمل وتشمل :
المرتب – المكانة – علاقات شخصية مع المرؤوسين والزملاء – الإشراف الفنى والإدارة – سياسات المؤسسة وظروف العمل – الحياة الشخصية – الاستقرار الأمني فى العمل ***(على السيد سليمان، 1993 : 415)0***



شكل (7) نظرية العاملين لهيزنبرج

وفقاً لهذه النظرية فإن العوامل الدافعة تدفع الفرد نحو تحقيق ذاته، بينما النوع الآخر من العوامل المنسوب إلى الطبيعة القطرية للإنسان والتى تحمى وتصون الفرد، فإنها لا تسهم فى تحقيق الرضا، وبالتالي فإن جوهر هذه النظرية يتطلب أن تقوم الإدارة بإشباع العوامل الصحية والبيئية إلى النقطة التى تختفى عندها الشعور بالاستياء فقط، وليس أبعد من ذلك، ثم تنتقل إلى إشباع العوامل الدافعة لذلك تسمى النظرية بنظرية العاملين0

ويلاحظ أوجه التشابه بين نظرية الحاجات "ماسلو" ونظرية "هيرزبيرج" من حيث أن العوامل الدافعة عند هيرزبرج تماثل الحاجات العليا عند ماسلو كذلك العوامل الصحية البيئية عند هيرزبيرج تماثل الحاجات الأساسية عند ماسلو ***(عويد سلطان المشعان، 1993 : 59-60)0***

أغفل هيرزبرج ما بين الأفراد من فروق فردية، كما أن فرص إشباع الحاجات العليا تكون قليلة في بيئة العمل، وهنا يكون اقتناع الفرد بما يقدمه له العمل إنما يعتبر نوعاً من التكيف الصحي وليس مؤشراً على الشخصية كما يقول هيرزنبرج0

أخيراً نجد أن نظرية العاملين "لهيرزبرج" تحقق شيئاً من التوازن بين النظريات السابقة فتركز فى عواملها على بعض الحاجات المهمة للفرد والتى يمكن للفرد أن يشبعها من خلال مهنته مثل الحاجة إلى التقدير والإنجاز والتقدم، بالإضافة إلى العامل الاقتصادي للمهنة مثل الأجر والحوافز المادية0

ترى الباحثة أن هذه النظرية تعتبر من أهم النظريات فى الرضا عن المهنة لتركيزها على عوامل أكثر واقعية فى العمل ويمكن تحقيق هذه العوامل فى الكثير من المجالات المهنية بالمقارنة بالنظريات السابقة0

مما يؤيد ذلك أنه منذ أن ظهرت هذه النظرية حازت اهتمام كثير من الباحثين لإجراء العديد من البحوث والدراسات التى أجريت فى مختلف المجالات المهنية للتأكد من صحتها وبناء المقاييس التى تقيس الرضا عن المهنة فى ضوء أبعادها.

وقد يرجع ذلك إلي أن هذه النظرية فى الرضا عن المهنة تتضمن عدد كبير من الأبعاد الهامة التى تؤثر فى رضا الفرد عن مهنتهم ولم تتطرق إليه النظريات الأخرى0

نظرية المساواة (التساوى) Equity theory :

قدمت هذه النظرية من قبل أدمز Adams 1965 وتذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازناً بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل 0 أي بمعنى آخر إيجاد توازن بين المدخلات Imputs والمخرجات out puts أي بين ما يبذل من مجهود والنتائج التى يحققها الفرد من العمل فإذا تحقق هذا التوازن، فإنه يؤدى إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين أما إذا رأى العاملون عدم وجود توازن بين الجهد المبذول والعائد فيها فإن ذلك يخلق حالة من الشعور يقدم الرضا وتركز هذه النظرية على تأثير الجماعة فى الفرد، وتسمى أحياناً بنظرية العمليات Process حيث تؤكد على ضرورة الاهتمام بالعمليات الاجتماعية داخل المؤسسة وبالنظر إلى الدافعية بأنها عملية دينامية غير ثابتة بمعنى أن على المسئولين فى العمل ضرورة إتباع أساليب مختلفة فى التعامل مع الآخرين من العمال

ومرؤوسيه تقنعهم بأنهم يعاملون بطريقة عادلة تتسم بالاتصاف وتشير إلى ضرورة التأكيد على المكافآت وخصوصاً المادية، مع ضرورة الاهتمام بالجانب المعنوى بما فى ذلك الاتصاف فى المعاملة فى توزيع المهام الوظيفية، وإعطاء بحرص الترقى التقريرات المعنوية0 وإن على المدير أو الإداري الذى يستخدم هذه النظرية فى مجال عمله، الاعتماد الكبير على استخدام استراتيجيات المكافآت المالية أكثر عن المكافآت المعنوية، حيث يعتبر المردود المادي ملموساً لدى كثير من الأفراد أكثر من المكافآت المعنوية0

(عويد المشعان، 1993 : 61)

وركزت نظرية المساواة على المكافآت المادية، حيث اعتبرت أن المردود المادي من المكافآت الملموسة لدى الأفراد، إلا أن البحوث والدراسات أثبتت أن هناك عوامل أخرى أكث أهمية تحقق رضا الأفراد عن مهنتهم من الجوانب العادية0

نظرية توقع الأداء لفروم Vroom :

Performance Expectation Theory:

يرجع الفضل الأول فى التفكير فى هذه النظرية ووضع أسسها إلى كل من تولمان Tolman (1932) وليفين Levin (1938) ثم حاول فروم Vroom (1964) إجراء عليها بعض الدراسات وتطويرها واعتمد فى تطويرها على ما يلي:

أ-إن الأفراد يحددون قيمة النتائج المتوقعة بكل عمل ومن ثم يفضلون بعض النتائج على البعض الآخر0

ب-أن أي تفسير للسلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي ألا يضع فى اعتباره الغايات التى يريد الأفراد تحقيقها فقط وإنما مدى إيمانهم بفاعلية جهودهم الخاصة فى تحقيق النتائج التى يفضلونها0

وقد استخدم فروم Vroom مصطلح المنحة Volance ليعبر عن التوجه الفعال نحو ناتج محدد، أو بمعنى آخر لدفع الفرد نحو العمل وبالتالي رضاه عن العمل ***(Vroom – 1975: 166)0***

وقد ركزت نظرية Vroom على عامل التوقع، حيث تؤكد على أن الشعور بالرضا يرتبط بعامل التوقع، بمعنى أنه إذا نجح الفرد فى تحقيق هدف كان يسعى إليه فإنه يشعر بالرضا0

ترى الباحثة أنها نظرية اقتصادية لجنة لا يمكن الاعتماد عليها فى تفسير الرضا عن المهنة، حيث اهتمت بجانب واحد فقط وهو الجانب المادي وأهملت الكثير من الجوانب الأخرى0

يذكر ***على السلمى (1972)*** أن نظرية التوقع تقوم فى تفسيرها للرضا عن العمل على افتراضين أساسيين هما : الشعور بعدم الرضا الذى يتكون حينما يفشل الفرد فى تحقيق هدف كان يسعى إليه، فإنه سيكون أقل تعاسة إذا كان قد قدر احتمالاً ضئيلاً للنجاح فى تحقيق الهدف، عما إذا كان تقريره لاحتمال النجاح كبيراً تمثلاً إذا كان الفرد يتوقع أن فرصته فى الحصول على ترفيه هذا العام ضئيلة ولم يحصل على الترقية فعلاً فإنه سيكون أقل شعوراً بعدم الرضا، عما إذا كان توقع احتمال حصوله على الترقية فعلاً فإنه سيكون أقل شعوراً بعدم الرضا، عما إذا كان توقع احتمال حصوله على الترقية كبيراً تم لم يحصل عليها فيتكون الشعور بالرضا حينما ينجح الفرد فى تحقيق هدف كان يسعى إليه ويكون أكثر رضا لو كان الاحتمال للنجاح قليلاً عما لو كان الاحتمال المقدر كثيراً أي أن الفرد الذى لم يكن يتوقع أنه سيحصل على شئ وحصل عليه فعلاً سيكون أكثر سعادة ورضا عما لو كان حصوله على الشئ محتملاً جداً ***(على السلمى، 1972 : 138)0***

ثالثاً : التربية الخاصة :

يعتبر موضوع التربية الخاصة ورعاية ذوي الحاجات الخاصة المعروف إصطلاحا "Special Education " من الموضوعات الحديثة في ميدان التربية وعلم النفس الاجتماعي0

عرف شكرى سيد أحمد وضحى السويدى (1992 ، 101) التربية الخاصة أنها تلك التربية التى تقدم للفئات الخاصة من الأطفال والكبار بحيث يكون مجال إهتمامها بالدرجة الأولى منصبا على التلاميذ غير العاديين على أختلاف فئاتهم وظروف إعاقتهم.

ويستخلص عبد المطلب القريطى (2001 : 63) تعريف التربية الخاصة بانها نوعية متخصصة من الخدمات تشير الى سائر الخدمات التربوية الغير المعتادة التى تستخدم في اطار العملية التعليمية متضمنة التعديلات التى يتم ادخالها على

المنهج التعليمى العادى –بكامله او جزء منة –ليلائم طبيعة انحراف كل فئة من الفئات الخاصة من حيث نوعيتة–ايجابيا كان ام سلبيا –ودرجة شدتة–بسيطة ام متوسطة ام حادة–ولمواجهة الاحتياجات التربوية والتعليمية الناجمة عن هذا الانحراف بطريقة مناسبة،وليتمكن المعلمين من القيامبدورهم بفاعلية مع كل فئة 0كماتتضمن الوسائل الازمة التي تمكن الفئات الخاصة من الاستفادة القصوى من هذا المنهج كالاجهزة والادوات والمصادر التعليمية،وأساليب التدريس والتعديلات فى البيئة الفزيائية والمرافق ،والمعلمين والالاخصائيين الذين ييؤهلون للعمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة 0

وينتمي الفرد ذو الحاجات الخاصة الي فئة او أكثر من الفئات التالية :

التفوق العقلي والموهبة الابداعية

الاعاقة البصرية بمستوياتها المختلفة

الإعاقة السمعية او الكلامية او اللغوية بمستوياتها المختلفة

الإعاقة الذهنية بمستوياتها المختلفة

الإعاقة البدنية والحالات الصحية الخاصة

التأخر الدراسي وبطء التعلم

صعوبات التعلم الأكاديمية والنمائية

الاضطرابات السلوكية والانفعالية

الإعاقة الاجتماعية وتحت الثقافية

الاوتيسية أوالاجترارية او التوحدية.

الإعاقة وأنواعها وهي :

1: سوف تقتصر الدراسة الحالية على دراسة ظاهرة الضغوط النفسية فى علاقتها بالرضا المهنى لدى المعلمين الذين يقومون بتدريس فى مدارس وفصول المكفوفين ،الصم .،المتخلفين عقليا.

- الإعاقة العقلية 2– الإعاقة الحسية: وتنقسم إلى :

1) الإعاقة السمعية: وسواء كانت جزئية أو كلية "الصم"

2) الإعاقة البصرية: وهي فقدان القدرة على الرؤية البصرية أي "العمى".

معلم التربية الخاصة :

معلمى التربية الخاصة هم أولئك الذين يقومون بالتدريس لفئات من الأطفال المعوقين داخل فصول التربية الخاصة التابع لوزارة التربية والتعليم هؤلاء المعلمون حاصلون على دبلوم المعلمين بالإضافة الى دبلوم التربية الخاصة تخصص إحدى الشعب الثلاث الآتية:-

التربية البصرية (المكفوفون وضعاف البصر) ، التربية السمعية التربية الفكرية المتخلفون عقليا.

إعداد معلم التربية الخاصة:

قد بدأ إعداد معلم التربية الخاصة فى مصر فى أواخر الاربعينات وأوائل الخمسينات شملت الائحة التنظيمية لمدارس وفصول التربية الخاصة تنظيم يعنه اعداد معلم التربية الخاصة بشعبها الثلاث فى عام 1969 ، وبصدور القرار الوزارى رقم 37 لسنة 1990 بشأن اللائحة التنظيمية لمدارس وفصول التربية الخاصة تمت اعادة النظر فى مناهج بعته اعداد معلم التربية الخاصة يشعبها التلاميذ بالالحاقهم بالبغية الداخلية ومدتها عام دراس كامل للحصول على شهادة دبلوم التربية الخاصة (وزارة التربية والتعليم، 2005).

يركز التربويون على أهمية اعداد معلم التربية الخاصة اعدادا تربويا ونفسيا ، من منطلق أن المعلم – بصفة عامة – يعتبر حجر الزاوية فى تحقيق الصحة النفسية لتلاميذه ، فهو البديل الحقيقى للوالدين فى البيت ، وهو المكلف الرسمى برعاية التلاميذ وتنقيتهم العلمية والنفسية.

كما أكد ابراهيم الزهيرى (1998 : 173-175) على أهمية مراعاة الإعداد المهنى والثقافى والأكاديمى والتخصصى فى برامج اعداد معلمى التربية الخاصة ، وأن مهمة معلم التربية الخاصة تفوق بكثير مهمة معلم التلاميذ

العاديين ، ولذلك يجب توجيه الانظام العلمية والتربوية الى ذلك المعلم وبرامج اعداده لمراعاة صحته النفسية ورفع كفاءته فى العمل.

تزداد الحاجة الماسة إلى معلم التربية الخاصة بازدياد عدد المعاقين فى العام وبصفة خاصة فى مصر ، ففى دراسة عن الاستراتيجية القومية لتصدى الاعاقة فى مصر ، 1997 تبين كما يتضح من بيانات الجدول ( ) ان عدد المعوقين عقليا وحركيا وبصريا وسمعيا سوف يرتفع من حوالى 2.06 مليون عام 1996 الى حوالى 2.9 مليون فرد عام 2017 اى بمعدل زيادة يصل الى اكثر من 800 الف.

تجدر الاشارة إلى أن البعثة الداخلية لمعلمى التربية الخاصة تقتصر فقط على خريجى معاهد المعلمين والمعلمات ، ذلك على الرغم من اغلاق تلك المعاهد حاليا ووجود الكثير من المعلمين والمعلمات فى خريجى كليات التربية فى كافة التخصصات والذين يعملون فى مدارس التربية الخاصة ، ورغم ذلك لا يسمع لهم بالالتحاق بالبعثة الداخلية ، وهو الامر الذى يرفع الكثير منهم فى النهاية الى ترك مدارس التربية الخاصة ذلك لعدم مساواتهم فى الحقوق مع خريجى معاهد المعلمين والمعلمات وهو ما يتضح من الشروط الغير منطقية بالبعثة الداخلية.

كما تبين وجود فجوة عميقة من الاحتياجات والخدمات المتاحة ، وأن هذه الخدمات لا تصل الى سوى 1 0/0 فقط من المعاقين .

جدول (1)

تقديرات الاعاقة فى مصر 1996 : 2016

العام / الإعاقة	1996	2001	2006	2011	2016
الإعاقة البصرية	151510	69805	183098	197535	213175

الإعاقة السمعية	90906	101883	109859	118521	127905
الإعاقة العقلية	1515100	1698050	1830975	1975350	2131750
الحركية	303020	339610	366195	395070	426350
الإجمالى	2.60536	2309348	490127	2686476	2899180

كما وجد بعد عمل احصائية تقديرية (وزارة التربية والتعليم ، 2005) لعدد اعضاء هيئة التدريس غير المتخصصين ان هؤلاء بنسبة 75 0/0 من المدرسين بمدارس وفصول التربية الخاصة.

طبقا لما ذكره العديد من الباحثين فان اكبر تهديد للعملية التعليمية فى مجال التربية الخاصة يمكن فى اسناد تدريس الأطفال ذوى الحاجات الخاصة الى مدرسين غير مؤهلين وقد اوصى المؤتمر القومى السابع لاتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين بجمهورية مصر العربية 1998 باعداد وتدريب اعداد اكبر من العاملين فى التربية ليتناسب عددهم لاستيعاب فئات اخرى من الاعاقة بالاضافة الى التوسع فى البعثات الداخلية والخارجية.

يؤكد ***شكرى السيد احمد (1989– 81 – 34)*** ان قضية اعداد وتدريب معلم غير العادين تعتبر من القضايا التى ينبغى ان تنال اهتماما اكبر تظن للتحديات التى تواجه رجال التربية بشأن اعداد وتدريب هذا المعلم والتى اهمها اكبر حجم مشكلة الاعاقة فى العالم.

أكد ***شكرى سيد أحمد ، وضحى السويدى (1992: 102)*** على ضرورة اعداد المعلم المتخصص فى تعليم ذوى الحاجات الخاصة سواء اتبع ذلك ما يعرف بالمدخل الشامل او غير التخصص ويسمى (Noncategorical approach) ، او اتبع ما يعرف بالمدخل التخصصى (Categorical approach) حيث يقصد باعداد معلم التربية الخاصة وفق المدخل الاول اعداد ذلك المعلم الذى يتعامل مع التلاميذ غير العاديين بصفة عامة ، ايا

كانت فئاتهم ونوعيات اعاقتهم ، اما اعداد معلم التربية الخاصة وقف المدخل الثانى فيقصد به اعداد المعلم المتخصص فى تعليم فئة واحدة فقط من هذه الفئات الخاصة.

بالاضافة الى إعداد معلم التربية الخاصة وتدريبه اثناء الخدمة وان هذا الاعداد قد يقوم على ما يعرف بالمدخل التكاملى الذى يستند الى اعداد معلم العاديين ليكون معلما لغير العاديين فيما بعد حيث يتم انخراط المعلم فى مزيد من الدراسة والتدريب المتتابع بعد تخرجه كمعلم للعاديين وممارسته بالفعل التدريس لهم لفترة زمنية معينة ، كما قد يقوم اعداد معلم التربية الخاصة على ما يعرف بالمدخل التتابعى الذى يستند الى انخراط الطالب المعلم خلال السنتين الاوليين من دراسته بكلية التربية فى الدراسة ببرامج معلم العاديين ثم يتخصص بعد ذلك خلال السنتين الاخيرتين معلما لغير العاديين.

تأخذ جمهورية مصر العربية بسياسة تقديم الحوافز المادية لجذب العناصر الممتازة للالتحاق بالدراسات التى تنظم لاعداد معلم التربية الخاصة واهم هذه الحوافز ما يلى:

1- اعتبرت الدولة البقاء بهذه الدراسات بعته داخلية بمرتب كامل يتفرغ فيها الدارس تماما لتلقى المواد اللازمة لإعداده ليتحمل مسئولياته فى التربية ذوى الحاجات الخاصة.
2- تمنح الدولة المنتهين من هذه الدراسات الملتحقة فى مدارس التربية مكافأة شهرية اضافية بجانب المرتب (وزارة التربية والتعليم ، 69 / 1970 ، 22).

أشار شكرى سيد أحمد (1989 – 30) إلى بعض المعايير التى ينبغى أن تؤخذ فى الاعتبار باعتبارها مؤشرات قبول تتخذ كأساس للقبول ببرامج إعداد وتدريب معلمى التربية الخاصة فيما يلى:

- أن يكون المتقدم للدراسة بالبرنامج قد تقدم باختياره دون ضغط عليه.

- أن يكون له مدة خدمة سابقة لمدة سنتين على الاقل فى مجال العمل لمعلم للعاديين.
- أن يكون من المشهود لهم بالكفاءة خلال عمله السابق كمعلم للعاديين.
- أن يكون فمن يتميزون بقدرة عالية فى مجال اقامة العلاقات والاتصالات الشخصية.
- أن يكون متحمسا فى مجال تنويع التدريس وتفريده للمتعلمين .
- أن يكون لديه القدرة على تكييف المنهج الدراسى والمواد لظروف الموقف التعليمى.

قد لاحظت الباحثة الاقبال الشديد على العمل بمدارس التربية الخاصة وقد يكون ذلك لأسباب منها " الحافز المادى ، والعمل فى المدن حيث تساهم مدارس التربية الخاصة على سهولة الحصول على عمل فى الخارج ، بالإضافة الى بعض المميزات الأخرى مثل قلة عدد التلاميذ فى المدرسة ، قلة عدد الحصص التى يسند الى المدرس القيام بها وعلى الرغم من ذلك لهم يهتم البحث العلمى بقضية اقبال المعلم على الالتحاق ببرامج اعداد معلم التربية الخاصة.

أورد (أحمد حسن اللقانى ، احمد القرش ، 1999 – 203: 203) بعض الصعوبات التى تتعلق باعداد معلم التربية الخاصة منها.

عدم وضوح اهداف برنامج البعثة الداخلية فى اذهان الكثير من الدراسين ، والذين ينظرون الى البعثة الداخلية على انها جواز المرور للعمل بالخارج فقط اسناد مهمة التدريس فى البعثة الداخلية الى بعض اعضاء هيئة التدريس غير المتخصصين.

عدم كفاية عدد الحصص التى يقوم بتدريسها الدارس خلال فترة التربية العملية الامر الذى يؤدى الى قصور مهارات التدريس لدى معظم الدارسين عدم توافر استمارة لتقويم الدارس خلال فترة التربية العملية.

كما أشار امير القرش (1997 ، 225) الى عدم اهتمام مؤسسات اعداد معلمى المعاقين فى مصر تدريب هؤلاء المعلمين على كيفية تجويد الانشطة لتلائم التلاميذ المعاقين.

كما أشار Seaboroug hand Deek, 1998: 13 أن أهم التحديات التى تواجه المعلمين اثناء عملهم مع ذوى الاحتياجات الخاصة تتمثل فى :-

- عدم فهم الاحتياجات اللازمة للطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة.
- الاخفاق فى تلبية احتياجات ذوى الاحتياجات الخاصة طبقا لبرام الارشاد المدرسى.
- عدم ملائمة الإعداد المهنى للمعلم لكى ينمى تصورات واتجاهات الاخرين نحو هؤلاء التلاميذ.
- محمد زاهر (1990 – 109) الى ان أهداف تعليم المعاقين لا تتضح لدى بعض المعلمين بهذه المدارس واعتقادهم الى اتقان اساليب الاتصال والتدريس الحديثة مع التلاميذ المعاقين سمعيا.

مشروع تطوير برنامج اعداد المعلمين لذوى الاحتياجات الخاصة فى اطار توجهات بناء على الميراث التالية

1- وجود كثرة من الاطفال يحتاجون الى خدمات تربوية خاصة مع عدم توافر الاماكن والمتخصصين المؤهلين لمواجهة احتياجاتهم .

2- رغم تدنى نسبة من تقدم لهم خدمات تربوية خاصة الى 5 0/0 تقريبا من الاطفال ذوى الحاجات الخاصة ، الا ان 86 0/0 تقريبا من العاملين معهم غير متخصصين.

3- هناك ضرورة ملحة لاعداد معلمين متخصصين للعمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة فى المراحل العمرية المختلفة فى كليات تربية .

4- لا توجد اقسام التربية الخاصة تضطلع بمهمة اعداد معلم ذوى الاحتياجات الخاصة فى كليات التربية بمصر حتى الان حيث توجد شعب فقط فى كلية التربية بجامعتى عين شمس وحلوان على مستوى التعليم الاساسى.

5- الشعب القائمة لاعداد معلم التربية الخاصة تركز على اعداد معلم متخصص للعمل مع فئة واحدة من فئات ذوى الاحتياجات الخاصة (عقليا ، سمعيا ، بصريا) فى المؤسسات والمعاهد الخاصة ، وبرنامج الدراسة فيها بصورة عامة نجد ولا يساعد التطورات الحديثة فى المجال.

6- هناك توجيهات حديثة فى رعاية ذوى الاحتياجات الخاصة تقضى برمجهم فى التعليم العام فى اطار بدائل تربوية متعددة ومتنوعة وقتا لاحتياجات لكل طفل على حده ويتطلب ذلك اعداد معلمين متخصصين للعمل مع هؤلاء التلاميذ فى ظل تلك التوجيهات وبما يتمشى مع متطلابت العصر.

7- تنوع القدرات والاستعدادات لدى الاطفال ذوى الاحتياجات الخاصة ، بحيث يستطيع بعضهم مواصلة الدراسة الى ما بعد المتعلم الجامعى ، بينما قد يستطيع البعض اتمام المرحلة الاولى من التعليم الاساسى فقط ، وهناك من يتعين تدريبهم على مهارات فنية تؤهلهم للاندماج فى المجتمع ويستلزم ذلك بالضرورة تنوع مستويات اعداد معلمى التربية الخاصة كما وكيفا.

الصفات الشخصية الواجب توافرها لدى معلم التربية الخاصة :

يعد المعلم عنصر بالغ الأهمية فى العملية التعليمية، فخصائصه الانفعالية والمعرفية تؤثر تأثيراً فعالاً فى ناتج هذه العملية، وتمثل خصائصه الانفعالية فى مجال

التربية الخاصة أهمية كبيرة، نظراً لطبيعة شخصية الطفل المعاق التى تختلف عن طبيعة شخصية الطفل العادي ***(محمد عبد اللطيف أحمد، 2004 : 172)0***

عن الخصائص والمهارات المطلوبة من المعلم فى مجال التربية الخاصة يقول ***علاء الدين كفافي (1998: 48)*** أن المطلوب من المعلم العادي أن يكون متحمساً لمهنة مؤمناً بها متفهماً لخصائص نمو تلاميذه، على دراية كافية بطبيعة عملية التعلم والمجتمع الذى يعد به التلميذ وعلى قدر من النضج الاجتماعي ومهارات الاتصال الجماعي ليتعامل مع أولياء أمور التلاميذ، إذا كنا نطلب توافر هذه الصفات عند المعلمين فى مجال التعليم العادي فإنه مطلوب بقدر أكبر من معلم التربية الخاصة فمعلم التربية الخاصة يحتاج إلى درجة من الحماس والإيمان بقيمة عمله لأنه يقابل صعوبات ومتاعب أكثر مما يقابل معلم المدسة العادية فهو يحتاج إلى أن يفهم طبيعة التلميذ غير العادي وخصائصه السيكولوجية والتى تختلف عن التلميذ العادي كذلك طرق التدريس الخاصة بهؤلاء الأطفال تحتاج إلى مهارات أكثر تعقيداً وطرقاً أكثر تنوعاً مما يحتاج الطفل العادي0

ويتبنى ***طلعت منصور (1994 : 93)*** المنحنى الإنساني عند تحديده للكفاءات اللازمة لمعلم التربية الخاصة،حيث يؤكد أن معلم التربية الخاصة يواجه متعلماً متفرداً بحاجة إلى تفريد فيما يقدمه له من خبرات تعلم وهو يواجه الأسرة التى ينتمي إليها الشخص المعوق، وما تتطلبه طبيعة عمله مع المعوقين من مشاركة للآباء، هنا يكون دور معلم التربية الخاصة معلم مرشد أو على الأقل مطالب بدور إرشادي يتكامل مع أدواره المهنية الأخرى، ومعلم التربية الخاصة مطالب بنزعة إنسانية عالية لتكون بمثابة استعداد أساسي للعمل فى مجال تعليم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة0

كما أشارت ***عبير حنا (1996 : 195)*** إلى بعض الخصائص الشخصية اللازمة للنجاح المهني لمعلم التربية الخاصة حتى يتمكن من القيام بأدواره المهنية بفاعلية، وهي : الصبر ، القدرة على زيادة الدافعية التلاميذ نحو التعلم، المرح وروح الدعابة، القدرة على تحمل المسئولية، المشاركة الوجدانية الشخصية المتزنة،

الموضوعية، العطف، إضافة إلى وعيه بالمبادئ التى تنهض عليها العلاقات الاجتماعية الإنسانية لمساعدة الطفل المعاق على التكيف مع المجتمع0

العلاقة بين الضغوط النفسية و الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة :

أما عن العلاقة بين الضغوط النفسية و الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة، فهناك العديد من الدراسات التي ركزت على العلاقة بين الضغوط النفسية و الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة ، و الكثير من هذه الدراسات أشارت على وجود علاقة سالبة بين الضغوط النفسية و الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة.

ومن هذه الدراسات دراسة أيشنجر Eichinger 2000 ,دراسة ليترل Little (1992) يرى أنتونيو و آخرون Antonio et la (2000-2) أن الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلم بصفه عامة و معلم التربية الخاصة بصفه خاصة من المحتمل أن تتضمن مستويات متوسطه أو منخفضة من الرضا عن العمل و زيادة معدل الغياب عن العمل.

وبالإضافة إلى ذلك دراسات التي أوضحت العلاقة المسببة للضغوط النفسية (صراع الدور ، غموض الدور) ونتائجها من الرضا عن العمل و الأعراض الجسدية . و النية لترك العمل و من بين هذه الدراسات :-

*دراسة كروس و بلنجسلي (Billingsley & Cross 1992) :- و التي توصلت إلى أن الرضا المهني يتأثر بالمستويات المنخفضة من الضغوط و غموض الدور لدى معلمي التربية الخاصة .

دراسة كولي و يوفانوف (Cooly & Yavanoff) التى أوضحت أن العوامل المرتبطة بالعمل أفضل المنبآت للالتزام Commitment و الرضا عن العمل Job Satisfaction عوامل مرتبطة بالاستمرار في العمل مثل متطلبات عمل زائد ، زيادة العمل الكتابي ، انخفاض الأجر، قلة الدعم الإداري ، سوء سلوك الطالب ، نقص التقدم الملحوظ للطالب .

وحديثاً تناولت البحوث بعض المتغيرات التي قد تؤثر على طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية و الرضا عن العمل المهني لدى معلمي التربية الخاصة من هذه المتغيرات .

المتغيرات الفردية مثل :-

توجيه الدور الإجتماعي المتوازن :

فقد حاولت دراسة Eichinger (2000) التعرف على تأثير الجنس و توجيه الدور الإجتماعي المتوازن على الضغوط النفسية و الرضا المهني لمعلم التربية الخاصة و أوضحت النتائج أن توجيه الدور الإجتماعي المتوازن يرتبط بمستويات أعلى من الرضا المهنى و أدنى من الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة .

القدرة على إحتمال الضغط :

دراسة كريمب (Crump , 1991) و التى تناولت العلاقة بين التفصيلات الشخصية للمعلم ، و القدرة على إحتمال الضغط و الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة و التى توصلت إلى أنه كلما ازدادت المصادر المتاحه للتحكم فى الضغط إزداد الرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصه .

فاعلية المعلم :

فى حين هدفت دراسة ***هيستون (1991)*** التعرف على العلاقة بين فاعلية المعلم و بين بعض المتغيرات البيئيه و التى توصلت إلى عدم وجود علاقه إرتباطية بين فاعلية المعلم و كلا من الرضا المهنى ، ضغوط العمل .

الجنس :

كما بينت دراسة ***Chavarria (1988)*** وجود علاقة إرتباطية سالبه بين الرضا عن العمل و الضغوط المرتبطة بالعمل ، و أن عدد سنوات الخبره فى مجال التدريس له دور فى إنخفاض الشعور بالضغوط المرتبطة بالعمل و إرتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة .

متغيرات اجتماعية :

أشارت العديد من الدراسات إلى التأثر المباشر للدعم الإجتماعى للضغوط النفسيه وأن العلاقة بين الضغوط النفسيه و نتائجها يتوقف على الدعم الإجتماعى ، كما أشارت بعض الدراسات التى تناولت العلاقة بين الضغوط النفسيه و الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة تأثير ضغوط العمل على الرضا عن العمل من بين هذه الدراسات .

دراسة ***ليترل Littrel (1992)*** وهى التى حاولت التعرف على تأثير الدعم الإجتماعى على الضغوط النفسيه و الرضا المهنى و قد توصلت إلى أن مستوى الدعم المعلوماتى و العاطفى متنبئيين هاميين لكل من الرضا المهنى ، الإلتزام ، الصحه الشخصيه .

كما أكدت دراسه ***سينغ و ويلنجسلى (1996)*** أن المساندة الإجتماعيه من قبل الإدارة أثرت بشكل غير مباشر على مشاكل ذات علاقه بالدور و الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة .

فى حين نفت بعض الدراسات وجود إرتباط بين الضغوط النفسيه و الرضا عن العمل مثل دراسة Mcdow (1993)، و دراسة هوفير و أخوس Hoover & Aakhus.

الفصل الثالث

الدراســـات السابقـــة

أولا : دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة .

ثانيا : دراسات تناولت الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة

ثالثا : دراسات تناولت الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة

- فروض الدراسة

الفصل الثالث
دراســـات سابقـــة

تمهيد :

لقد حظيت ظاهرة الضغوط النفسية باهتمام العديد من الباحثين ، لأثارها السلبية على المعلمين فى مراحل التعليم المختلفة بشكل عام ، وفى مجال التربية الخاصة بشكل خاص وقد تناول الباحثون هذه الظاهرة من حيث مصادرها، وأسبابها وعلاقتها بمتغيرات أخرى.

وقد قامت الباحثة بمسح شامل لمعظم الدراسات والبحوث التي تناولت مفهوم الضغوط النفسية فى مهنة التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة، وارتباطه ببعض المتغيرات الأخرى ، وكذا الدراسات التى عنيت بمعلم التربية الخاصة ورضائه عن مهنته.

وستكتفي الباحثة بعرض أهم الدارسا ت السابقة التى تخدم بصورة أو بأخرى الدراسة الحالية على النحو التالي :

أولا : دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة .

ثانيا : دراسات تناولت الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة.

ثالثا : دراسات تناولت الرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصة وقد راعت الباحثة فى عرضها لهذه الدراسات مراعاة التسلسل الزمني لنشر الدراسات.

أولا : دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة .

ما يلى عرض لهذه الدراسات :

1- دراسة : بامباش (1987) bambach

بعنوان مقارنة بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي المدارس العادية في إدراك الضغوط النفسية المتمثلة في غموض الدور وصراع الدور والرضا عن العمل ،و الرضا عن الحياة، ومساندة الزملاء والرؤساء، اشتملت عينة الدراسة على (59) معلما من معلمي مدارس التربية الخاصة الذين يدرسون لطلاب أعاقة سمعية (ضعيف السمع)، (59) معلما من معلمي المدارس العادية، وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات معلمي التلاميذ ضعاف السمع ومتوسطات درجات معلمي المدارس العادية لإدراكهم للضغوط النفسية.

كما أظهرت ارتفاع درجات مجموعتي الدراسة في مستوى الشعور بمساندة الرؤساء والزملاء .

2- دراسة شافاريا (1988) chavarria

بعنوان العلاقة بين المساندة الاجتماعية والضغوط المرتبطة بالعمل والرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة في "كوستاريكا"، وتكونت عينة الدراسة من (180) معلم من معلمي التربية الخاصة، وتم تطبيق قائمة الضغوط للمعلم(إعداد فيميان 1982)،استبيان المساندة الاجتماعية (إعداد الباحث)،استبيان الرضا عن العمل (إعداد يرسيت 1987)، وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين الرضا عن العمل والضغوط المرتبطة بالعمل0
- معلمي التربية الخاصة في حاجة الي زيادة المساندة الاجتماعيۃ لديهم وخاصة في الإبعاد الانفعاليۃ والمعلومات .
- عدد سنوات الخبرة في مجال التدريس له دور في انخفاض الشعور بالضغوط المرتبطة بالعمل وارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى المعلمين.

3- دراسة هيسون (1991) Hyson

بعنوان فاعلية وتأثير المعلم فى التعليم العادى والتربية الخاصة، التي حاولت الكشف عن العلاقة بين المتغيرات البيئية المختارة وبين فاعلية المعلم. وتشمل هذه

المتغيرات خبرة التدريس ، المستوى التعليميى ، برامج العمل فى التربية الخاصة ، حجم الفصل ،العلاقات بين الزملاء ، الرضا المهنى ، الضغط الوظيفى ، أهمية الوظيفة والشعور بدعم الرؤساء، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية مكونة من (400) معلم (292 معلم أبتدائى و 108 معلم تربية خاصة) يعمل جميع المعلمون فى مدارس ابتدائية عامة فى ولاية فرجينيا أثناء العام الدراسى 1989 – 1990 ، وتم أستخدام استبيان من ثلاثة أجزاء لتجميع البيانات عن المتغيرات الديموجرافية والأتجاهات وفاعلية المعلم، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة بين تقديرات فاعلية المعلمين العاديين والتربية الخاصة ومع ذلك وجدت علاقة دالة بين فاعلية المعلم والمستوى التعليمى، وجود علاقة إرتباطية بين فاعلية المعلم وكلا من :

(1) كمية العمل (2) أهمية الوظيفة

(3) الرضا المهنى (4) ضغوط العمل

4- دراسة كريمب (1991) Crump

بعنوان معلموا التربية الخاصة والتلاميذ العاديين المرحلة الثانوية : العلاقة بين الميول الشخصية، والقدرة على إحتمال الضغط والرضا المهنى، بحثت الدراسة الفروق بين (42) معلم تربية خاصة ثانوى ، (31) معلم تلاميذ عاديين من حيث التفصيلات الشخصية ، إحتمال الضغوط ، الرضا الوظيفى، واستخدام الباحث.

– مقياس التفصيلات الشخصية (Myers Biggs Type indicator – MBTI)

– قسوة الضغوط (Stress Hardiness)

Hard surrey Scales : Hardiness , Resources , Risk , Coping

– الرضا المهنى Woods Scale

وأوضحت النتائج عدم وجود فروق بين نوعى المعلمين على :

MBTI ، Hard surrey ومقياس ، Woods

– وجود علاقات دالة كالتالي : انبساط MBTI (E) ، أوضح المعلمون قدرة تحمل متناقصة بتفكير MBTI (T)

- كان المعلمون مقاومين للتوتر ، تفكير وحكم MBTI (J-T) أدرك المعلمون مصادر أكثر متاحة للتحكم فى الضغط. ومع زيادة المصادر إزداد الرضا الوظيفى (JSTOT) .
- كما بينت النتائج وجود تأثير نوع المعلم من خلال تفاعلات الجنس بالنسبة للقدرة على التحمل ، المصادر ، التكيف (JSTOT) .
- متوسط تقديرات ذكور التعليم الخاص وإناث التعليم العادى اكثر ارتفاعا من زملاءهم . وكانت تقديرات ذكور التعليم العادى الأكثر ارتفاعا من زملائهم. وكانت تقديرات ذكور التعليم العادى الأكثر إنخفاضا على جميع المقاييس.

5- دراسة كارلسون Carlson (1992)

بعنوان تأثيرات المتغيرات المتعلقة بالمعلم والمؤسسة على أدراك الاحتراق النفسي (الناتج عن العمل) والاتجاه نحو المهنة لدى معلم التربية الخاصة فى هاواى، وجهت هذه الدراسة أسئلة أساسية عما إذا كانت متغيرات المعلم المنتقاة والمتغيرات المؤسسية تسهم فى :

أ–الاختلاف في تقديرات معلمي التربية الخاصة بالنسبة لعناصر الاحتراق النفسي.

ب–نية معلمي التربية الخاصة لترك مجال العمل فى التربية الخاصة.

جـ–الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

واستخدمت الدراسة :

- قائمة ماسلاش Maslach Burnout Inventory
- استفتاء الرضا المهني The Porter Need Satisfaction Questionnaire
- إستمارة بيانات معلم التربية الخاصة، وبلغ عدد المعلمين الذين شاركوا فى هذه

الدراسة (490) معلم تربية خاصة، وأوضحت نتائج الدراسة انه توجد فروق ذات دلاله إحصائية بالنسبة لكل عنصر من عناصر الاحتراق النفسي Burnout (الأجهاد الأنفعالى Emotional Exhaustion ، نقص الانجاز الشخصي Depersonalization) 31 % ، 19 % . وبالنسبة للعنصر الثالث للاحتراق تبلد المشاعر Personal Accomplishment

كان الأختلاف دال ولكن صغير جدا (حوالى 5 %).

– تم أستخدام التحليل الوظيفى التدريجى الفارق Stepwise Discriminate Function Analysis

للتمييز بين المعلمين الذين ينون ترك التربية الخاصة والأخريين الذين لا ينوون ذلك وتم تحديد 8 متغيرات كعوامل منبئة بـ "النية لترك التربية الخاصة" وصنفت هذه المتغيرات 73.12 % من المعلمين فى الدراسة داخل مجموعتى "يترك" ، "لا يترك"

واستخدم هذا التحليل أيضا فى التفريق بين الرضا الوظيفى المرتفع والمنخفض لدى معلمى التربية الخاصة. ووجد أنه هناك 9 متغيرات مستقلة تتنبأ بالعضوية فى مجموعات الرضا الوظيفى المرتفع والمنخفض وتمكنت هذه المتغيرات من تصنيف 66.25 % من معلمى التربية الخاصة داخل مجموعات الرضا الوظيفى المرتفع أو المنخفض المتنبأ .

6- دراسة ليتريل (1992) littrell

بعنوان تأثير الدعم الإداري على(الضغو ط النفسية ،الرضا المهني ،الالتزام المدرسي، نية البقاء في مهنة التدريس) لكل من معلم التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العاديين، تمييز أبعاد المساندة الاجتماعية التي يدركها كل من الرؤساء ومعلم التربية الخاصة وتحديد الأبعاد التى يعتقدون أنها أكثر أهمية، كما هدفت الدراسة إلي التعرف على مدى تأثير الدعم الإداري على الضغوط النفسية للمعلم والصحة الشخصية ،والرضا المهني ،والالتزام ونية معلم التربية الخاصة للبقاء في التعليم، واستخدمت الدراسة استفتاء المساندة الاجتماعية (إعداد الباحث) لقياس أبعاد المساندة ، استفتاءات للضغوط ،الرضا المهني ،الصحة الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية من معلمي التربية الخاصة مكونة من :

- 201 معلم من معلمي التلاميذ المضطربين انفعاليا (id)
- 206 من معلم الطلاب المعوقين (ld)
- 206 معلم من معلمي المعاقين عقليا القابلين للتعلم .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدعم العاطفي أكثر أهمية من أبعاد الدعم الأخرى وذلك بالنسبة لمعلم التربية الخاصة و معلم التلاميذ العاديين.
المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل تردد التفاعل مع الرئيس و المودة والتفاؤل متنبئين أفضل للدعم من المتغيرات السكانية .

مستوى الدعم الفعال والمعلوماتى والعاطفي متنبئين هامين لكل من الرضا المهني ،الالتزام المدرسي والصحة الشخصية.

7- دراسة نعمت محمد رمضان (1993):

بعنوان الضغوط النفسية والرضا الوظيفى لدى معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية فى مديرية عمان الأولى وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفى لديهم، تمت الدراسة على عينة مكونة من 50 معلما و 85 معلمة من معلمى المرحلة الثانوية، وقد استخدمت الدراسة استبيان مينوستا لقياس الرضا الوظيفى ومقياس البيئة الوظيفية لقياس الضغوط وتشير أهم نتائج الدراسة إلى أن الغالبية من المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط منخفضة بلغت نسبتهم 53.5 0/0 بينما بلغت نسبة الذين يتعرضون لضغوط متوسطة نسبة 25.3 0/0 مقابل 21.2 0/0 يتعرضون لضغوط مرتفعة كما أوضحت أن الغالبية راضون عن عملهم حيث أوضحت أن نسبة الرضا بلغ ت 63.7 0/0 وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية عن عملهم مثل (القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع بالاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز). بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل الراتب والترفية وظروف العمل وسياسة الإدارة، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات فى مستوى الضغط التى يتعرضون اليها أو درجة الرضا الوظيفى لديهم وبينت الدراسة كذلك وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفى ومستوى الضغط.

8-دراسة كومينجس cummings (1994)

بعنوان الضغوط النفسية والرضا المهنى بين معلموا التربية الخاصة في تكساس، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة الارتباط بين الضغوط النفسية والرضا المهنى بين معلمى التربية الخاصة ، واستخدمت الدراسة

* مقياس الضغوط النفسية.

- مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش Maslach burnout inventory.
- استفتاء الرضا المهني .
- استفتاء الرضا المهني لمينسوتا Minnesota job satisfaction.

- استمارة المعلومات الديموجرافية .

طبقت أدوات الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (292) معلم تلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة، وتشير النتائج إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة باختلاف طبيعة الإعاقة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة العاملين في المدارس ابتدائية والعاملين في مدارس ثانوية

- يختلف مستوى الرضا المهني للمعلم باختلاف سنوات الخبرة في عمله.
- يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى المعلم باختلاف الجنس .
- يؤثر مستوى الضغوط النفسية على عدد السنوات التى يرغب المعلمون البقاء في العمل في مجال التربية الخاصة.

يختلف مستوى الضغوط النفسية بمستوى الإعداد قبل العمل في مجال التربية الخاصة .

9-دراسة بيلنجسلى واخرون (1995) bilingsley,et la

بعنوان العمل على تحسين احتفاظ معلمي التربية الخاصة بعملهم، واشتملت عينة الدراسة على (470) معلم من معلمي التربية الخاصة والتربية العادية الذين تركوا عملهم في الأعوام مابين(1990-1993)، وتشير نتائج الدراسة إلى أن :

5.8%–7.9% من معلمي التربية الخاصة يعانى من الإنهاك النفسي .

4.6%–5.8% من معلمي التربية العادية يعانى من الإنهاك النفسي .

كما أشار 51%من معلمي التربية الخاصة، 23.2%من معلمي التربية العادية الي أن عدم الرضا عن العمل كان السبب الرئيسي لتركهم العمل.

قد تم تحديد مصادر عدم الرضا عن العمل هي

(1) مناخ وظروف المدرسة (2)ظروف العمل مع الموظفين

(3) العلاقات في المدرسة (4)تنظيمات وسياسات التطور المهني.

10- دراسة عزت عبد الحميد محمد حسن (1995) :

بعنوان المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن العمل، واهتمت الدراسة بالتعرف على تأثير كل من المساندة الاجتماعية وضغط العمل على رضا معلمى ومعلمات المرحلة الابتدائية عن العمل والتعرف على الفروق بين المعلمين والمعلمات فى كل من المساندة الاجتماعية وضغط العمل والرضا عن العمل، وتكونت العينة من 187 معلما ومعلمة (97 من المعلمين ، 90 من

المعلمات) بالمرحلة الابتدائية تم اختيارها عشوائيا من معلمى ومعلمات المدارس الابتدائية بإدارة مينا القمح التعليمية محافظة الشرقية طبق عليهم مقياس المساندة الاجتماعية واستبيان ضغط العمل ورضا عن العمل، وهذه الأدوات الثلاث قام الباحث بترجمتها إلى العربية وتقنينها على عينة الدراسة الحالة الاستطلاعية والتى تكونت من 96 معلما ومعلمة.

ويمكن تلخيص النتائج التى توصلت إليها الدراسة الحالية فيما يلى :

1- يوجد فرق دال إحصائيا بين المعلمين والمعلمات فى أحد أبعاد ضغط المعلم وهو " عدم استغلال المهارات " لصالح المعلمين فى حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى بقية أبعاد ضغط المعلم وكذلك فى درجة ضغط العمل الكلية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى كل من الرضا عن الإشراف ، الرضا عن المسئولية ، والرضا الداخلى عن العمل لصالح المعلمات فى الحالات الثلاث فى حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى بقية أبعاد الرضا عن العمل.

3- يوجد تأثير دال إحصائيا لجنس المعلم عن الرضا الكلى عن العمل لصالح المعلمات.

4- لا يوجد تأثير للتفاعل الثنائى بين جنس المعلم وجنس مدير المدرسة على الدرجة الكلية للرضا عن العمل.

5- يوجد تأثير سلبى دال إحصائيا لضغط العمل الكلى على الرضا الكلى عن العمل لدى كل من المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية.

أ- بالنسبة للمعلمين والمعلمات والعينة وجدت التأثيرات ذات الدلالة الإحصائية التالية:

- التأثير المباشر السلبى لضغط العمل على الرضا الداخلى عن العمل.
- التأثير المباشر السلبى لضغط العمل على الرضا لخارجى للعمل.
- **التأثير المباشر السلبى لضغط العمل على جميع الأبعاد الفرعية للرضا الداخلى والخارجى عن العمل.**

11-دراسة جورج واخرون (1995)

بعنوان البقاء أو الترك ؟ دراسة استطلاعية بين معلمي التربية الخاصة للتلاميذ ذوى الاضطرابات الانفعالية والسلوكية، حاولت التعرف على رغبة 956 معلم لترك وظائفهم والتعرف على العوامل التى أثرت على ذلك مثل الخصائص الشخصية ، متغيرات موقع العمل، أجرى الباحث مجموعة من الاستطلاعات أكملت باللقاءات الهاتفية.

وقد توصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

3/1العينة خططت لترك العمل بالتدريس في مجال التربية الخاصة أثناء السنة الدراسية القادمة.

كما أشارت إلي بعض العوامل التي تتعلق بالهيكل التنظيمي لوظائفهم التي تسهم في قراراتهم لترك العمل في مجال التربية الخاصة

- نموذج تسليم الخدمة الذي يعمل به.
- كفاية الدعم
- تطوير المناهج .

أعمال كتابية إضافية .

12-دراسة سينغ وبيلينجزلى Singh, Billingsley (1996) :

بعنوان النية للبقاء في مهنة التدريس، استهدفت دراسة بعض المتغيرات ذات العلاقة بالعمل للكشف عن العوامل التى تؤثر على الرضا المهنى بالالتزام ونية معلم التربية الخاصة للاستمرار فى المهنة، وتكونت عينة الدراسة من (130) معلم من معلي التلاميذ المضطربين عاطفيا،412معلم من التخصصات الأخرى، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

- الرضا المهني له تأثير ايجابي قوى على نية معلم التربية الخاصة للبقاء في العمل .
- صراع الدور او الأدوار له تأثير سلبي قوى على نية معلم التربية الخاصة للبقاء في العمل
- المساندة الاجتماعيةة من قبل الإدارة أثرت بشكل غير مباشر على مشاكل ذات علاقة بالدور والرضا المهني.
- الضغوط المهنية لها تأثير عكس ي غير مباشر على النية للبقاء والرضا المهني والالتزام .

13- دراسة مال mal (1996) :

بمعلمي التربية الخاصة وخططهم وحول الاستمرار في العمل، وهدفت الدراسة إلى العوام ل التي يمكن أن ترتبط بني ة العاملون في مجال التربية الخاصة للبقاء او ترك العمل مثل الرضا عن المهني، الاتجا هنحو المهنة ،العلاقات مع الأخريين، وتكونت العينة النهائية للدراسة من 44معلم (24من مدرس التعليم الأساسي ، 20من مدارس التعليم الثانوي)، وتكونت أدوات الدراسة من، استفتاء مختصر طور من قبل ويسلنج(1992)، وأشارت النتائج الي أن 75%من عينة الدراسة تتوقع الاستمرار في نفس العمل أو الانتقال الي أماكن مشابهة لمدة عام واحد 65.5%من العينة كانت راضى أو راضى جدا عن وظائفهم، كما أشار جميع أفراد العينة أن العمل في مجال التربية الخاصة مرهق أو مرهق جدا وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا المهنى وادراكهم للمساندة الاجتماعية من الاداره.

14-دراسة ديرجين Durgin (1998) :

بعنوان العلاقة بين الضغوط النفسية للمعلم واستراتيجيات المواجهه والرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة فى المدارس الابتدائية المتوسطة.

وتم استخدام ثلاثة ادوات تقييم مستوى ضغط المعلم واستراتجيات المواجهة :

قائمة ضغط المعلم (1988 Fimian)

استبيان الموارد الشخصية (PRQ)

قائمة الضغوط الهنية (Spokaner ,Osipow)

أداه استغلال وقت الفراغ والرضا (1980 Ragheb)، وشملت الدراسة على (135) معلم لديهم أطفال ذوى احتيجات خاصة فى فصولهم فى المدارس الأبتدائية والمتوسطة فى أقليم بشمال كارولينا.

وقد بينت النتائج أن، توجد علاقة ارتباطية سالبة بين استراتجيات المواجهة ومعظم مقاييس ضغط المعلم مما يوضح انه بزيادة استراتيجيات مواجهة معينة تقل انواع معينة من الضغوط النفسية وكذلك الضغوط الكلية، وأن دعم الاقران المتبادل ودعم المعلم المشرف لهما تأثير ايجابى على تقليل مستوى الضغوط النفسية لدى المعلم .

15- دراسة هوفيرو وأكواس (1998) Hoover & Aakhus:

بعنوان الاحتراق النفسى ، والرضى المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.

وهدفت الدراسة الدراسة الكشف عن العلاقة بين الرضا المهنى والاحتراق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة فى المناطق الريفية البعيدة بداكوتا الشمالية، وقد تكونت العينة من 42 معلم التربية الخاصة تركوا مواقعهم فى السنة الماضية (التاركون) فى مقابل 44 معلم لم يتركوا العمل (الباقون)، وقد أوضحت النتائج عدم وجود علاقة بين الرضا المهنى والاحتراق النفسى

16-دراسة : جونز (1998) jones

بعنوان مقارنة الرضا عن العمل والاحترق النفسى لدى معلموا التربية الخاصة العاملين في مدارس ميسيسبى العامة والعاملون في المدارس الداخلية الخاصة بحالات العجز التطوري، واستهدفت هذه الدراسة المقارنة بين مستوى مستوى الرضا المهنى والاحتراق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة العاملون في مدارس ميسسبى العامة والعاملون في المدارس الداخلية الخاصة بحالات العجز التطوري، واستخدم الباحث استفتاء الرضا عن العمل لمينسوتا Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) شكل قصير (1997) لقياس الرضا عن العمل الداخلى والخارجى والعام للمجموعتين . واستمارة البيانات الديموجرافية، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي التربية الخاصة العاملون في مدارس ميسسبي العامة والعاملون في المدارس الداخلية الخاصة بحالات العجز التطورى في مستوى الرضا عن العمل الخارجي والداخلى.

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين معلمى التربية الخاصة العاملون في مدارس ميسسبي العامة والعاملون في المدارس الداخلية الخاصة بحالات العجز التطورى في الاحتراق النفسي.

17- دراسة بارينت و كارتير واخرون (2000) parent et la

بعنوان الشروط الضرورية للمثابرة في العمل في مجال التربية الخاصة، استهدفت البحث عن الاحتياجات الضرورية لتحفيز ودعم استمرار معلمو التربية الخاصة في العمل عن طريق إجراء دراسة استطلاعية، وتكونت عينة الدراسة من (6) من معلمى التربية الخاصة (2معلم – 4 معلمة) يعملون في كندا، وأجريت مقابلات شخصية لعينة الدراسة وتم تسجيلها على شريط فيديو تم تحليل ردود المعلمين، وتشير النتائج إلى أهمية كل مفهوم الذات ،تقدير الذات ، التقدير من الآخرين ،الخبرة الجيدة في مجال العمل، وجود شخص ما يستطيع الحديث معه حول ضغوط العمل واللحظات الصعبة، الحكم الذاتي ، المشاركة في اتخاذ القرار ،المساندة الاجتماعية من الرئيس، المرونة في استخدام خطة التدخل ،ظروف العمل الجيدة، للمثابرة في العمل في مجال التربية الخاصة .

18- دراسة أينشنجر (2000) Eichinger :

بعنوان : الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصة تأثيرات الجنس وتوجيه الدور الجتماعى .

استهدفت التعرف على تأثير كل من الجنس وتوجيه الدور الجتماعى على الضغوط النفسية والرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة ، وتكونت عينة الدراسة من (89) معلمة تربية خاصة ، (43) معلم تربية خاصة تتراوح أعمارهم من (23–64) سنة، وتم تطبيق استفتاء الدور الاجتماعى ،مقياس الرضا المهنى والضغوط المهنية الذى يتكون من 6أبعاد مرتبطة بالعمل، أوضحت النتائج أن توجيه الدور الاجتماعى المتوازن يرتبط بمستويات أعلى من الرضا المهنى وادنى من الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.

19- دراسة جيرستين (Gersten (2001

بعنوان العمل فى مجال التربية الخاصة : العوامل التى تحسن نية معلمين التربية الخاصة للإستمرار فى العمل فى مجال التربية الخاصة، استهدفت الكشف عن طبيعة العلاقة بين النية للبقاء فى العمل فى مجال التربية الخاصة وبعض العوامل مثل الرضا المهنى والالتزام بتعليم ذوى الاحتياجات الخاصة، واقترحت النتائج العديد من العوامل تعتقد انها تزيد احتفاظ والتزام معلم التربية الخاصة للعمل فى نفس المجال، السلوك القيادى أثر سلبيا على مستوى الضغوط النفسية لدى المعلم، ادراك المعلمين التربية الخاصة للمساندة الأجتماعية من قبل الرؤساء والزملاء يساعد فى تخفيف الضغوط النفسية لدى المعلم .

20- دراسة بروتون (bruton (2001 :

بعنوان العوامل المرتبطة بنية معلمي التربية الخاصة للبقاء في مهنة التدريس :اختبار نموذج سببي، وهدفت الدراسة إلى اختبار صحة نموذج النية للبقاء في العمل لمعلم التربية الخاصة الذي اقترحه كروس و بيلينجزلى & cross 1994) (billinsleyوبحث تأثير الدعم الأدارى في مجال التربية الخاصة بشكل محدد ضمن هذا النموذج، وتكونت عينة الدراسة من 156 معلم من معلى التربية الخاصة الدائمون في منطقة هيوستن الحضرية. Houston Metropolitan، وأثبتت نتائج دراسة كزوس وبيلينجزلى cross & billingsley (1994) أن بعض العوامل مثل

(سنوات الخبرة ،الرضا عن العمل ،الالتزام)لها تأثيرات ايجابية على النية للاستمرار في العمل.

وأن الضغط النفسي له تأثير سلبي على الرضا عن العمل، صراع الدور أثر سلبيا على الرضا عن العمل و الالتزام الدعم الإدارى ارتبط سلبيا بكل من صراع الدور –الضغوط النفسية الناجمة عن العمل وايجابيا بالرضا عن العمل .

وقد وفرت هذه الدراسة الدعم لنموذج النية للاستمرار في العمل الذى اقترحه كل من كروس وبيلينجزلى cross & billinsley بالإضافة إلى أن المساندة الاجتماعية و الدعم الإداري يلعب دور هام في التأثير على نية معلم التربية الخاصة للبقاء في العمل .

21-دراسة كلاج (2002) Clagg :

بعنوان بقاء المعليين المبتدئين فى المهنة (وجهات النظر فى منطقة كانساس)

حاولت الدراسة التعرف على أسباب بقاء المعلمين المبتدئين في مقاطعة كانساس في المهنة من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (15) معلم من معلمى التربية الخاصة لتقرير أسباب تمسكهم بالعمل في مجال التربية الخاصة ، تم جمع المعلومات عن طريق التراث الأدبى والمقابلة الشخصية للمعلم (1990،باتن)، وأوضحت النتائج أن العديد من العوامل ساهمت في تمسك المعلمين المبتدئين بالعمل في هذه المهنة مثل (ظرووف العمل الايجابية ،الرضا عن العمل ،الدعم الاداري،العلاقة بين المعلم والتليذ)0

في حين وجدت بعض العوامل ذات التأثير السلبي علي بقاء المعلمين في مهة التدرييس لذوى الاحتياجات الخاصة مثل (مستوى الضغوط النفسية ،الرواتب ،المناهج الدراسية ،النمو المهني).

22-دراسة كراوى (2002) Caraway :

بعنوان : لماذا يترك معلم التربية الخاصة العمل

البحث عن العوامل النفسية التي تكمن وراء ترك المعلم العمل في مجال التربية الخاصة و كيف تأثرت تلك القرارات بالأحداث الشخصية الغير سارة التي تسبق مغادرتهم النهائية، وتكونت عينة الدراسة من عينة قوامها (12) معلم من معلى التربية الخاصة الممتازين الذين تركوا العمل في مجال التربية الخاصة للتحول إلى مدرس التربية النظامية وتم التحليل القصصي بشكل جماعي وبشكل فردى،

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- توجد 4 عوامل أكثر تأثيرا على قرار المعلمين لترك العمل فى مجال التربية الخاصة والنقل الى مدارس التعليم النظامي وهى (قلة الحوافز المعنوية ،دعم اجتماعي ، قيمة الذات ، احترام الذات ، النمو المهني) الفهم السيئ للتأثير الشخصي في قضايا تعديل العمل

2- المعلمين لم يتركوا العمل في مجال التربية الخاصة بسبب قضايا الطلاب (على خلاف نتائج العديد من الدراسات الأخرى). لكنهم بدلا من ذلك ، واجهوا ضغوط خارجية غير مرتبطة بمجال التربية الخاصة .

من خلال الدراسة ثبت أن ظاهرة ترك معلمي التربية الخاصة للعمل يرجع أساسا إلى التوافق مع العمل حيث أن العمل أنتج الرضا الوظيفي لهؤلاء المعلمين من خلال خبرتهم في التعليم الخاص وقلل انسحابهم الفجائي من هذا المجال أيضا.

23- دراسة سارى (2004) Sari :

بعنوان تحليل الاحتراق النفسي والرضا عن العمل لدى مديري مدارس التربية الخاصة ومعلمي التربية الخاصة بتركيا والعوامل التي تؤثر في الاحتراق النفسي والرضا عن العمل، وهدفت الدراسة إلى معرفة اذا كان هناك فروق فى الإحتراق النفسى والرضا عن العمل بين مديرى التربية الخاصة ومعلمى التربية الخاصة بتركيا، وكذلك التعرف على تأثير كل من الجنس ، الخبرة فى العمل ، وتحليل العوامل التى تؤثر على الإحتراق النفسى والرضا عن العمل، تألفت عينة الدراسة من " 295" (33 مدير تربية خاصة ، 262 مدرس تربية خاصة) العاملين بتركيا ، ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث مقياس الرضا عن العمل لقياس الرضا عن العمل ، ومقياس ماسلاش للأحتراق النفسى Maslach Burnout، وتوصلت النتائج الى ان مديرى

التربية الخاصة يشعرون بنقص الشعور بالإنجاز أكثر من معلمى التربية الخاصة، وعدم وجود فروق بين مديرى التربية الخاصة ومعلمى التربية الخاصة فى بعدى الأنهاك الأنفعالى ، تبلد المشاعر ، الرضا عن العمل، ومن حيث الجنس ، فالذكور أقل إحساسا بالإنهاك الإنفعالى وتدنى الشعور بالانجاز وأكثر إحساسا بتبلد المشاعر من أقرانهم الإناث . وأن الإناث أكثر رضا عن العمل من أقرانهم الذكور، من حيث الخبرة : الأكثر خبرة أعلى فى بعدى الإستنزاف الانفعالى وتبلد المشاعر من الأقل خبرة ، والأكثر خبرة أقل فى مستوى الرضا عن العمل من الأقل خبرة .

24- دراسة جاكوفسكى (2004) Jakowfski

بعنوان التربية الخاصة فى المدارس العامة النظامية : دروس من المعلمين المستمرون فى العمل، تهدف هذه الدراسة إلى إستكشاف تجارب وخبرات معلمين التربية الخاصة فى المهنة، والأسباب التى تبعد المعلمين عن المجال ، تصورات فعالية المعلم فيما يتعلق بقدراتهم فى التأثير على تغيير حياة الطلاب، تمثلت نتائج الدراسة الرئيسية فى

(1) أعتقد جميع المشاركون أن خبره تطورهم المهنى جعلتهم معلمين أفضل.
(2) شعر معظمهم أن خبرات تطورهم المهنى أسهمت فى إستمرار بقائهم فى المهنة .
(3) شعر المشاركون بعدم الرضا عن إدماج الطلاب المعاقين فى صف التعليم العام وعن تقدم الطلاب.
(4) تضايق المشاركون من الأعمال المكتبية الزائدة والمتغيرة .
(5) شعر معظم المشاركون بأنهم يؤثرون على حياه الطلاب بشكل إيجابى .
(6) إعتقد المشاركون أن الأخرين يتركون المهنة بسب الاحتياجات الشديدة والكثيرة للطلاب .
(7) أرجح المشاركون إستمرارهم فى مجال التربية الخاصة للعلاقات الجيدة مع الطلاب والزملاء .

25- دراسة بلاش وبيوترونسكى (2006) Plash & Piotrowski :

بعنوان قضية الإبقاء :

دراسة عن معلمى التربية الخاصة فى ولاية ألاباما Alabama، تبحث هذه الدراسة عن أسباب المغادرة أو الاستمرار والاستنزاف لدى معلمى التربية الخاصة فى ولاية ألاباما Alabama، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلم "ذوى المؤهلات العالية"، واستخدم الباحث مقياس الرضا عن العمل ليفين Levine (2001)، وأشارت النتائج الى أن الأسباب الرئيسية للاستنزاف لدى معلمى التربية الخاصة هى ظروف العمل ، ضغوط العمل ومتطلبات العمل مع ذوى الإحتياجات الخاصة وحجم الفصل وزيادة عدد الطلاب بلإضافة الى بعض العوامل الأخرى مثل نقل عمل الزوج ، تهديد التقاضي .

26-دراسة بلاتسيدو وأجاليوتس Platsidou & Agaliotis (2009) :

بعنوان الأحتراق النفسى والرضا عن العمل والمصادر المرتبطة بالضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باليونان.

وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الإحتراق النفسى والرضا عن العمل والعوامل المرتبطة بضغوط العمل، تكونت عينة الدراسة من (127) معلم من معلمى التربية الخاصة باليونان على مستوى المدارس الأبتدائية، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدام الباحثان مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي Maslach ، مقياس الرضا عن العمل ، مقياس الضغوط النفسية، وأشارت النتائج إلأى وجود ظاهرة الإحتراق النفسى لدى أفراد العينة بدرجة متوسطة ، ومستوى عال من الرضا عن العمل، ومستوى متوسط من الرضا عن ظروف العمل، ومستوى منخفض من الرضا عن الأجر.

وقد تم تحديد أربع مصادر للضغوط النفسية :

1. التدريس فى الصفوف الدراسية متعدده الفئات
2. تنفيذ برنامج المنظمة .
3. تقييم الطلاب.

4. العلاقات بين الزملاء وأولياء الأمور

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير السن ، الجنس ، الحالة الإجتماعية

تعليق على المحور الأول :

إختلفت الدراسات التى تناولت العلاقة بين الضغوط النفسية أوالإحتراق المهنى والرضا عن المهنة لدى معلمى التربية الخاصة فى العينات سواء فى الحجم أو الجنس. فمن حيث حجم العينات إمتدت من (6) أفراد دراسة بارينت وأخرون Parent eT la (2000) الى 956 فردا دراسة جورج وأخرون (1995) ،

ومن حيث الجنس بعض الدراسات تناولت عينة من الجنسيين مثل دراسة بلاتسيدو وأجاليوتس Platsidou &Agaliotis (2009)، بلاش وبيوتكس Plash & Piotrowski (2006) ، بارينت وأخرون Parent eT la (2000) ، أيشنجر Eichinger (2000).

بعض الدراسات اختارت عينة من معلمى التربية الخاصة بوجه عام مثل دراسة كارلسون Carlson 1992 ، شفاريا Chavarria 1988 . ركزت دراسة كريمب Crump 1991 على معلمى التربية الخاصة فى المرحلة الثانوية بينما ركزت دراسة هيستون Hyshon على المعلمين فى المرحلة الأبتدائية.

إقتصرت معظم الدراسات على المعلمين فقط بينما تناولت بعض الدراسات عينة من المعلمين والمديرين مثل دراسة سارى Sari (2004)

هدفت بعض الدراسات دراسة العلاقة بين الضغط النفسى أوالإحتراق النفسى وأشارت تلك الدراسات الى التأثير السلبى للضغط النفسى على الرضا عن المهنة من تلك الدراسات دراسة أيشنجر Einchinger (2000) ودراسة ليتريل Litrrell ، بروتون Braton (2001) وسينغ وبيلينجسلى 1996.

في حين نفت بعض الدراسات الأخرى وجود علاقة بين الضغط النفسى والرضا عن العمل مثل دراسة مسدو Mcdow 1993 ودراسة هوفير Hover 1998

هدفت بعض الدراسات التعرف على مستوى الضغوط النفسية والرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة مثل دراسة بلاتسيد وأجالبوتس Platsidou & Agaliots (2009) فى حين حاولت دراسة جونز Jones مقارنة مستوى الرضا عن العمل والإحتراق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة العاملون فى المدارس العامة والعاملون فى المدارس الخاصة.

حاولت العديد من الدراسات التعرف على أسباب المغادرة أو إستمرار معلمى التربية الخاصة مثل دراسة كراوى Craway 2002 كلاج ، Clagg 2002، بلاش وبيونروتسكى Plash & Piotrowski (2006) ، جالوفسكى Jakowski (2004)، بروتين Bruton 2001 توصلت الى أن الضغط النفسى والرضا عن العمل من أهم العوامل التى تؤثر على قرار معلمى التربية الخاصة للبقاء فى العمل فى مجال التربية الخاصة .

أشارت بعض الدراسات الى أهمية المسانده الإجتماعية والدعم الإدارى فى التقليل مستوى الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة دراسة بيوتن Bauton 2001 ، جيرستين Gersten 2001 ، ديرجين Durgin 1998.

بينت دراسة مال Mal 1996 وجود علاقة ارتباطية يبين مستوى الرضا المهنى وادراكهم للمسانده الإجتماعية، كما بينت دراسة Eichinger 2000 ، أن توجيه الدور الإجتماعى المتوازن يرتبط بمستويات أعلى من الرضا المهنى وأدنى من الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.

بالنظر الى أدوات القياس فى الدراسات هذا المحور نجد أنها قد تنوعت من دراسة لأخرى لتلائم الغرض منها والهدف من الدراسة، فنجد أن :

- إستخدمت معظم الدراسات مثل دراسة بلاش وبيتروسكى Plash & Pitrowski (2006)، سارى Sari (2004) ودراسة Cummings 1994 .
- مقياس ماسلاش Maslach للإحتراق النفسى Burnout للتعرف على مستوى الإحتلااق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة .

ولقياس الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة قذ إختلفت المقاييس التى تقيس هذا المتغير – الرضا عن المهنة خلال هذه الدراسات

إلا أن بلاش وبيوتروفسكى Plash & Piotrowski 2006 استخدم مقياس الرضا عن العمل 0Levine

تعليــق

من واقع هذا العرض تبين أن الدراسات التي تناولت ظاهرة الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة تتفق على الآثار السلبية لهذه الظاهرة سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي.

دراسات أوضحت التأثير الضار الضغوط النفسية على معلم التربية الخاصة والمنظمة وانخفاض ومستوى الأداء.

ووجود علاقة بين المستويات العاليةمن الضغوط النفسية ونية ترك العمل.

بينما تعدد الدراسات التي أجريت عن الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة بوجود بعض مظاهر عدم الرضا التي قد تدفع معلم التربية الخاصة – ضمن عوامل أخرى – إلى ترك العمل.

ثانيا دراسات تناولت الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة :

1-دراسة بارهام barham (1988) :

بعنوان : دراسة الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة **وهدفت** الدراسة معرفة التأثير السلبي للضغوط المهنية لمعلم التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العاديين . ومعرفة مدى إدراك معلم التربية الخاصة للضغوط المهنية واستخدم الباحث مقياس

الضغوط لمهنية (فيميان ، 1986) واستمارة المعلومات الديموجرافية بالإضافة إلى بعض المعلومات تم الحصول عليها من سجل حضور المعلمين .

وتبين من خلال نتائج الدراسة أن :

- المعلمون الذين يعملون مع التلاميذ بمستويات عجز معتدلة تواجه مستوى ضغوط نفسية أكثر من أولئك الذين يعملون مع التلاميذ بمستويات حادة من العجز وذلك في بعد شدة العجز للتلاميذ .
- المعلمون الذين يعملون مع التلاميذ بمستويات عجز معتدلة واجهت مستويات أدنى من الضغوط في بعد الانضباط وحافز التلميذ من أولئك الذين يعملون مع تلاميذ بمستويات عجز أكثر اعتدلا
- المصادر الأساسية للضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة هى الإفراط في العمل الكتابي، قيود الوقت ،حمل العمل الزائد، قلة الأجر ،تعدد أنواع الإعاقة ، إهمال الأولويات الشخصية .

2-دراسة كابيهارت (1990) capehart

بعنوان مقارنة الضغوط المهنية لدى معلم التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة وهدف الدراسة إلى مقارنة وتحليل المصادر الضاغطة لدى معلمي التربية الخاصة .و التعرف على مستوى الضغوط المهنية لديهم وتكونت عينة الدراسة من (441) معلم تربية خاصة فى مقاطعة جيفيرس، وكنتاكى .واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط النفسية TSA يتكون من 10 أبعاد

وتوصلت النتائج إلى عدم اختلاف مستوى الرضا المهني لمعلم التربية الخاصة تبعا للمتغيرات التالية :

- نوع الطالب (ld- mr- bd mh)
- المساندة الاجتماعية من الزملاء .

- الدعم الادارى
- مستوى الرضا المهني .
- مدرس التلاميذ ذوى الإعاقة البسيطة .

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين عدد سنوات الخبرة للمعلم وإدراكهم للضغوط النفسية .

كما قدمت الدراسة بعض التوصيات الرئيسية منها

1 - ضرورة توفير أنظمة الدعم المناسبة للمعلمين والمدراء .
2 - يجب أن يشارك المعلم في اتخاذ القرار ويتحمل مسؤوليته لكي يستطيع السيطرة عليه
3 - توفير قنوات الاتصال بين المعلم والإدارة والمشرفين والإباء .
4 - تطوير نظام الدعم النفسي .
5 - يجب أن تتضمن البرام ج الحالية للدراسة في الكليات والجامعات تعريف وتخفيف الضغوط النفسية للمعلم لكي يتمكن المعلم من التعامل مع الضغوط عمليا في موقع العمل .
6 - توفير أيام إضافية للعمل الكتابي والاجتماعات المطولة.
7 - لابد من مساعدة المعلمين لمعرفة أعراض وأسباب الضغوط النفسية وتوفير الخدمات الإرشادية لإزالة تلك الضغوط.

3-دراسة جونسون Johnson (1990)

بعنوان الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة و معلم التلاميذ العاديين (المرحلة الابتدائية) وهدف الدراسة الكشف عن الفرق في مصادر الضغوط النفسية لدى معلم التربية ومعلم التلاميذ العاديين بالمدارس الابتدائية وأنماط الضغوط patterns of stress و إستراتيجية إدارة الضغوط وتكونت العينة من (250) معلما من معلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي التربية الخاصة.

واشتملت الأدوات على :

استبيان ماسلاش للاحتراق النفس

- استبيان بيترسون لادارة الضغوط Petersons stress management inventory

وقد توصلت تلك النتائج إلى انخفاض مستوى الشعور بالضغوط المهنية لدى أفراد العينة ،كما توصلت إلي عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات المعلمين المختلفة في مستوى الشعور بالضغوط المهنية وأساليب مواجهة الضغوط .

4-دراسة براتن braaten (1990):

بعنوان : الضغوط لدى معلمو التربية الخاصة (معلمين التلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالية). واستهدفت الدراسة التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى معلم التلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالي ة. وتكونت عينة الدراسة من (108) معلم من معلمي التلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالية . واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط النفسية للمعلم .

ومن أهم نتائج الدراسة –مستوى متوسط من الضغوط النفسية .

- مستوى عالي جدا من الرضا المهني .
- حجم العمل من أهم المصادر وأكثرها تأثيرا لإجهاد العمل .
- يرتبط مستوى الإعداد بمستوى الضغوط النفسية لدى معلم التلاميذ ذوى الاضطرابات الانفعالية والسلوكية .
- دعم المدير يرتبط بمستوى الرضا المهني لدى معلم التربية الخاصة .

5-دراسة بينش bunch (1992) :

بعنوان : مصادر الضغوط المهنية لمعلم التربية الخاصة (مصادر الضغوط –أدارة الإجهاد). وتكونت العينة من (185) معلم تربية خاصة واستخدمت الدراسة مقياس الضغوط النفسية للمعلم TSI لتحديد مصادر الضغوط النفسية ومستوى الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة وأظهرت النتائج أن المصادر الأساسية لضغوط العمل هي صعوبة إدارة الوقت ،حجم الفصل ،العمل الكتابي ،المناهج الدراسية، كما توصلت النتائج إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمين التربية

الخاصة الذين يعملون في مناطق حضرية أعلى من مستوى الضغوط النفسية لدى معلمين التربية الخاصة الذين يعملون في مناطق ريفية . *وأن التعب من مظاهر الضغوط التي تشعر بها المعلمات أكثر من المعلمين .*

6-دراسة ماث (1992) mace

بعنوان : العلاقة بين الضغوط النفسية وأساليب إدارة الفصول لدى معلمى التربية الخاصة ومعلمى التربية العادية وهدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية لدى المعلميين وأساليب ادارتهم للفصول الدراسية لكل من معلم التلاميذ العاديين ومعلم التربية الخاصة .

واشتملت الأدوات على :

- استمارة بيانات المعلم موضحا بها مستوى التعليم ،تخصص المعلم ،الخبرة التدريسية، حجم قاعة الدروس ،المستوى الحالى من الضغوط .
- استبيان جودة الحياةَ QOL إعداد هارينجتون واخرون (Harrington et la 1985) لقياس الضغوط النفسية والرضا المهني للمعلم .
- استفتاء إدارة المعلم للفصل إعداد سميث(1977) لقياس أساليب إدارة المعلم للفصل الدراسي.
- وقد أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة بين مستوى الضغوط كما يقاس باستبيان جودة الحياة ودرجات أساليب أدارة المعلم للفصل ،كما أظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات معلمي التربية الخاصة ومعلمي التربية العادية على استبيان جودة الحياة، ووجود تأثير دال لمتغيرات سنوات الخبرة التدريسية وحجم الفصل الدراسي على مستوى الشعور بالضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة والتلاميذ العاديين.

7-دراسة شوقية السمادونى (1993)

بعنوان : الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات وهدفت الدراسة إلأى الكشف عن وجود فروق بين إدراك معلمي التربية الخاصة والمعلمين بالتعليم العام للضغوط النفسية (مصادرها ومظاهرها) وكذلك

الكشف عن مدى تأثير إدراك معلمي التربية الخاصة للضغوط النفسية لكل من جنس المعلم ،الفئة العمرية ،سنوات الخبرة وأيضا طبيعة الإعاقة لدى الأطفال. وتمت عينة الدراسة على مجموعة من المعلمين والمعلمات المشتغلين بالتعليم العام الأساسي وعددهم (94) وأمتد العمر الزمني للأفراد العينة المستخدمة في الدراسة بين (20-50) عاما وكان الغرض من المجموعة الثانية المقارنة فقط بين مجموعتي ن التربية الفكرية والصم والبكم والعام في شعورهم بالضغوط النفسية واستخدمت الباحثة استبيان الضغوط النفسية لمعلم التربية الخاصة الصورة (أ) إعداد الباحثة

استبيان الضغوط النفسية لمعلم التعليم العام الصورة (ب) إعداد الباحثة .

مقياس تقدير الذات للمعلم .إعداد الباحثة .

وتوصلت نتائج الدراسة إلي

1-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات المشتغلين في مجال التربية الخاصة والتعليم العام في الضغوط النفسية .

2-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات المشتغلين في مجال التربية الخاصة والتعليم العام في الضغوط النفسية م ن الفئات العمرية (20-29،30-39، 40-50)لصالح صغار السن .

3-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات الصم والبكم وأيضا معلمي ومعلمات التعليم العام في الضغوط النفسية المتمثلة في أبعادها ومظاهرها الكلية والأبعاد الفرعية فيما عدا العائد المالي ،و المشكلا ت المتعلقة بالمنهج و التوجيه الفني والإمكانات المادية فقد كانت الفروق غير دالة إحصائيا

4-وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين درجات المعلمين والمعلمات المشتغلين في مجال التربية الخاصة في الضغوط النفسية وبين درجاتهم على مقياس تقدير الذات .

5-عدم وجود تباين واضح في العلاقة الارتباطية بين درجات المعلمين و المعلمات المشتغلين في مجال التربية الخاصة في ضوء الضغوط النفسية وبين درجاتهم على مقياس تقدير الذات في ضوء جنس المعلم وطبيعة الإعاقة لدى الأطفال .

8-دارسة ريسيل وأخرون Russell Et la (1993)

بعنوان مستويات الضغوط المهنية بين معلمي المناطق الريفية الذين يعملون فى مدارس المتخلفين عقليا، المعوقين، والمضطربين انفعالياً.   وتكونت عينة الدراسة من (154) معلما فى مدارس التربية الخاصة فى المناطق الريفية فى مجالات التخلف العقلى، والعاهات التعليمية، والصراعات الانفعالية وتم قياس الضغوط عن طريق استبيان ضغوط المعلم وأظهر التحليل الذى أعد لهذا الغرض انه لا توجد فروق ذات دلاله بين المجموعات فى مساعده المشرف ونمط حجرة الدراسة أو الرضا المهنى، وخلصت الدراسة الى انه لا توجد فروق ذات دلاله احصائية فى مستوى الضغوط بين المجموعات

9-دراسة كانون (1993) con canon

بعنوان عوامل الضغوط النفسية لمعلموا التربية الخاصة وعلاقتها بسنوات الخبرة وهدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلة الضغوط المهنية في مجال التربية الخاصة تقرير ما اذا كانت عدد سنوات الخبرة يؤثر على مستوى الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة وتكونت عينة الدراسة من عدد من معلم التربية الخاصة من منطقة ميزورى قسما الى مجموعات طبقا لسنوات الخبرة في مجال التربية الخاصة.

ومن أهم نتائج تلك الدراسة عدم وجود تأثير لعدد سنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة.

10-دراسة ريبس   Repps (1995)

بعنوان استخدام مجموعات الدعم لتقليل الضغوط النفسية والأنهاك بين معلمى التلاميذ ذوى الأضطرابات الأنفعالية. وهدف الدراسة الى تحديد ما اذا كانت مجموعة دعم بالمقاطعة لمعلمى الطلاب ذوى الأضطرابات السلوكية والانفعالية يمكن ان تساعد فى تخفيف التوتر المرتبط بالعمل والتحكم فيه وقام الباحث بإجراء مقابلة شخصية وملاحظة المشاركين فى الدراسة. وركزت الدراسة على (15) معلم الطلاب ذوى اضطرابات انفعالية شديدة فى مقاطعة مدرسية كبيرة فى الجنوب الغربى (65 الف طالب) اثناء العام الدراسى 94 – 95 اشتملت معلمى المرحلة الأبتدائية، والمتوسطة، والعليا وكان جميع المشاركون حاصلون على شهادات فى التربية

الخاصة. وأوضحت نتائج الدراسة أن معظم هؤلاء المعلمين شعروا بان جماعة الدعم ساعدتهم فيما يتعلق بالضغوط المرتبطة بالعمل. ويرى هؤلاء المشاركون ان جماعات الدعم تساعد فى بناء احساس بالزمالة والمشاركة بين المعلمين. وشعروا ان تلك الجماعات تقوى أعضائها، وتوضح الدور، وتوفر المعلومات، وتساعد المعلمين فى تنمية شعور أفضل عن وجودهم داخل الفصل الدراسي وبالتالي تقلل الأنهاك.

11-دراسة لى (1996) Li

بعنوان : مقارنة الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بتايوان في ثلاثة مواقع تعليمية مختلفة. (مدارس تربية خاصة، مدارس التعليم العام، مدارس ملحقة بها فصول تربية خاصة)، وهدفت الدراسة **إلى** تعديل مقياس ويليس للمعلم PLTS من أجل استخدامه في تايوان، حتى يتم مقارنة المصادر والآثار والاستراتيجيات المواجهة coping strategies الخاصة بالضغوط النفسية والمهنية لدى معلمى لمدارس الخاصة ومعلمي الفصول الدراسية المستقلة (حيث يقوم المعلم بتدريس كل المواد Special Self – Contained Classroom) ومعلمي الفصول العادية في تايوان وتكونت عينة الدراسة من (150) معلم مقسمة إلى ثلاثة مجموعات، 60 معلم من معلمي التربية الخاصة ، 50معلم من معلمي الفصول الدراسية المستقلة ، 40معلم من معلمي الفصول الدراسية العادية .تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وأوضحت النتائج :

أولا : وجود فروق دالة إحصائيا بشأن مصادر وأثار الضغوط المهنية بين العينات الثلاثة من العلميين .

ثانيا : عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين استراتيجيات المواجهة المستخدمة لدى الثلاثة مجموعات .

ثالثا : لا توجد أى علاقة كلية بين مستويات الضغوط المهنية والوقت المرغوب فيه للبقاء في المهنة النسبة لمعلمي التربية لخاصة .

بينما توجد علاقة دالة إحصائيا بين مستويات الضغوط المهنية والوقت المرغوب فيه للبقاء في المهنة النسبة لمعلمي الفصل الدراسي المستقل .فكلما ارتفع مستوى الضغوط النفسية المهنية كلما نقص الوقت الذي يرغب المعلمين فى بقاؤه بالمهنة .

وأخيرا فان المصادر واستراتيجيات المواجه الخاصة بالضغوط النفسية المهنية يمكن تمييزها بشكل دال بين الثلاثة مجموعات من المعلمين .

12-دراسة سلاسك Slack (1996)

عنوان الدراسة العلاقة بين فاعلية الذات والقلق وبين القدرات التكيف للضغوط لمعلمي المرحلة الثانوية : التعليم العام والتربية الخاصة، وهدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة لقدرات التكيف لمعلمي الثانوي المتناسب مع مستويات فعاليتهم الذاتية ، لما له من أهمية في تقديم حل لمشكلة أنهاك المعلم وتم استخدام تصميم غير تجريبي، ارتباطي يشمل ثلاثة أدوات بالإضافة لمسح ديموغرفى طوره الباحث وتكونت عينة الدراسة من (300) مدرس ثانوى فى أربعة مدارس عليا لمقاطعة مدارس ديترويت .

وتوصلت النتائج إلى ما يلى :

1-اتضح ان المستوى التعليمى للمعلمين يرتبط ايجابيا بفاعلية الذات ، القلق وبعض استراتيجيات التكيف

2-ارتبطت طول مدة التدريس ايجابيا بفاعلية الذات وسلبيا بالقلق واستراتيجية عدم الاستدراك النفس Mental Disengagement

3-واجه المعلمون الذين دراسوا فى نفس المجال تخصصهم وشهاداتهم قلقا أقل وتكيفوا مع التوتر بنجاح أكبر كما أوضحت النتائج أهمية فعالية المعلم. ويجب أن يؤثر فى توفير بيئات تدريس ذات عوامل ضغط وتوتر بسيطة على المعلمين ويدفعهم للأستمرار فى المهنة ويجعل العمل أكثر جاذبية ومتعة

13-دراسة داى Deay (1997)

بعنوان : العوامل المرتبطة بالضغوط النفسية لدى معلمي المدارس الابتدائية المتعاونين بولاية كينساس Kansas، وهدفت الدراسة **إلى** : التعرف على العوامل

المرتبطة بالضغوط النفسية وتكونت العينة من (34) من معلمي التربية العامة، (59) معلم من معلمي التربية الخاصة وتكونت **الأدوات من** مقياس الضغوط المهنية للمعلمين (أعداد البحث)

وتم مقارنة درجات الضغوط بالمتغيرات التالية:

– الاختيا ر في التدريس التعاوني – سنوات الخبرة – تخصص التدريس – أنواع التدريب.

وأوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين مستويات الضغوط لدى المعلمين عند مقارنتها بالمتغيرات المختارة، كما أن التدريس التعاوني بالعمل لا يعمل على تزايد مستويات الضغوط بشكل دال بالنسبة لكل من معلمي التربية الخاصة و العامة، وقد تبين من خلال المقابلة الشخصية للمعلمين بعض العوامل الضاغطة مثل نقص الوقت الكافي للتخطيط – غموض الدور .

14-دراسة سايموند simond (1997)

بعنوان : الاحتراق النفسي لدى معلى التربية الخاصة و هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المتعلقة بالاحتراق النفسي للمعلم مثل (المناخ المدرسي، مركز الضبط ،بعض المتغيرات الشخصية والسكانية). وأشارت النتائج إلى أن هناك بعض العوامل تدل على الاحتراق النفسي للمعلم مثل صراع الدور ،مواقف التسجيل في المدارس العامة ،متغيرات الشخصية والديموجرافية، كما أشارت النتائج إلي أن المعلم الذي يتمتع بطموح مهني عالي مع التلامي ذ ذوى الاحتياجات الخاصة يتمتع باتجاهات ايجابية نحو التقدم في العمل ولكنه في المقابل يعانى من ضغوط نفسية كبيرة ناتجة عن الإرهاق الانفعالي الزائد.

15-دراسة ايمان محمد عثمان الفياض (1999)

بعنوان : العلاقة بين الضغوط النفسية وعدد من المتغيرات الشخصية والمهنية لدى معلمى التربية الخاصة وهدف الدراسة إلى :

1- الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية وعدد من المتغيرات الشخصية والمهنية لدى معلمى التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة ومعلمي التلاميذ العاديين .
2-الكشف عن الفروق بين المجموعتين المعلمين والمعلمات من حيث مستوى الضغوط والسمات الشخصية موضوع الدراسة.

3–مقارنة معلمات كل فئة بمعلما ت الفئة الأخرى من حيث مستوى الضغوط النفسية والسمات الشخصية موضع الدراسة .

4–مقارنة معلمي كل فئة بمعلمات الفئة الأخرى من حيث مستوى الضغوط النفسية و السمات الشخصية موضع الدراسة .

5–الكشف عن تأثير الخبرة والجنس وفئة التلاميذ بالنسبة الى مستوى الضغوط النفسية و السمات الشخصية موضع الدراسة .

وتكونت عينة الدراسة من (356) معلما ومعلمة من معلمى التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة ومعلمى التلاميذ العاديين بمرحلة التعليم الأساسي .

واشتملت الأدوات على : اختبار معامل الشخصية لكاتل cattl اعداد عطية هنا وأخرون(1997)

* مقياس الضغوط النفسية لمعلى التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة (صورة أ)اعداد الباحثة .

* مقياس الضغوط النفسية لمعلى التلاميذ العاديين (الصورة ب) اعداد الباحثة .

وأوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة بين متوسطات الدرجات التى حصل عليها كل من معلمى ومعلمات التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة على مقياس الضغوط النفسية لمعلمى التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة ،ومتوسطات الدرجات التى حصل عليها نظرائهم من معلمى التلاميذ العاديين على نفس المقياس ،فيما عدا أبعاد مقياس الضغوط المستخدم كما يلى :

1–المظاهر السلوكية للضغوط : وجدت فروق دالة بين متوسطات درجات معلمات التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة ، ومتوسطات درجات معلمات التلاميذ العاديين على هذا البعد، لصالح معلمات التلاميذ العاديين.

2–المظاهر الفسيولوجية للضغوط : وجدت فروق دالة متوسطات درجات معلمات التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة ومتوسطات درجات معلمات التلاميذ العادين على هذا البعد ،لصالح معلمات التلاميذ العاديين .

16-دراسة سينتر وكالاوى center, calawway(1999)

بعنوان : الضغوط المهنية والسمات الشخصية لمعلم التلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالية و تكونت عينة الدراسة من (39) معلم الذين يقومون التدرييس للطلاب ذوى الضطرابات السلوكية والانفعالية (E/BD) تترواح اعمارهم من (22 – 64) سنة واشتلمت أدوات الدراسة على مقياس الضغوط النفسية لدى المعلم(اعداد الباحث)استفتاء السمات الشخصية لايزنك ABQR .

وهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين العوامل الضاغطة والرغبة في الحصول على أجازة . 2– الكشف عن العلاقة بين العوامل الضاغطة و ثلاثة من السمات الشخصية لايزنك. 3– الكشف عن العلاقة بين السمات الشخصيةايزنك و الضرر الذى يسببه الطلاب ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالية لمعلميهم.

النتائج :

قد تمثلت احدى النتائج المتوقعة في ذكرمعلمى التلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والنفعالية لأكبر عدد من العوامل الضاغطة مما أظهر رغبة هؤلاء المعلمين لترك مهنة التدريس للتلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالي ة بدرجة أكبر من أقرانهم ذوى العوامل الضاغطة الأقل انخفاضا .

- أن المعلمين الذين ذكرو ا ضغوط نفسية منخفضة كانو ا منخفضين بشكل دال عن المعلمين الذين ذكرو ا ضغوط نفسية مرتفعة على مقاييس النفسية Psychoticim
- والعصابية neuroticism أن19% من المعلمين الذين تسبب التلاميذ في إحداث أضرار لهم خلال الأثنى عشر شهرا الماضية أظهروا تزايد دال عن المعلمين الذين أقروا مثل هذه الوقائع في الدراسات السابقة حول الأضرار الخاصة بالمعلم .

- أن المعلمين الذين تعرضوا للضرر من جانب هؤلاء الطلاب أحرزوا درجات مرتفعة على مقياس النفسية psychoticism لايزنك عن المعلمين الذين لم يتعرضوا لأي ضرر.

17-دراسة انتونيو وأخرون Antoniou et la (2000)

بعنوان : مصادر الضغوط النفسية والأحتراق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة فى اليونان وكشفت الدراسة عن مصادر الضغوط النفسية التى تواجه معلمى التربية الخاصة اليونانيين، ومستوى الأحتراق المهنى وتأثيرات المتغيرات مثل الجنس،

العمر ، الحالة الأجتماعية ، خبرة التدريس على مستوى الأحتراق المهنى لديهم وتكونت عينة الدراسة من (110) معلم تربية خاصة يعملون فى منطقة اثينا 68 معلم، 42 معلمة واشتملت الأدوات على : – مقياس الضغوط النفسية لدى معلم التربية واعداد الباحث – مقياس الأحتراق النفسى للمعلمين Maslach وجاكسون Jackson 1981 – استبيان المعلومات الشخصية والمهنية.

ومن أهم نتائج الدراسة :

1–مصادر الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاص هى ضعف تقدم التلاميذ ، نقص اهتمام التلاميذ بالتعليم ، عبء الدور ، نقص الدعم من الحكومة ، نقص المصادر والأجهزة ، زيادة عدد التلاميذ فى الصف ، نقص عدد موظفى الدعم ، مواجهة الصعوبات الخاصة بالتلاميذ ، الحاجة إلى تفريد التعليم Special Attention to Individual وسوء التعاون مع الزملاء Lack Cooperation with Colleagues

2–لا توجد فروق ذات دالة احصائية بين الذكور والاناث فى مصادر الضغوط النفسية .

3–معلم التربية الخاصة الأكبر سنا (اكثر من 41 سنه) لديهم مستويات اعلى للضغوط النفسية من المعلمين التربية الخاصة الأصغر سنا .

4–تقديرات معلمى التربية الخاصة كانت عالية فى الاستنزاف الانفعالى ومتوسطة فى تبلد المشاعر ومنخفضة فى نقص الأنجاز الشخصى.

5–توجد فروق ذات داله احصائية بين المعلمين والمعلمات التربية الخاصة فى بعد الاستنزاف الانفعالى.

6–توجد فروق ذات دلاله احصائية تبعا لمتغير سنوات الخبرة بالتعليم لصالح الأكثر خبرة.

18-دراسة نيلسون nelson (2001) :

بعنوان مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالية وتكونت العينة من (415) معلم تربية خاصة للتلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية

والانفعاليۃ وأدوات : مقياس الضغوط النفسية يتكون من الأبعاد التالية : بيانات ديموجرافية – ظرووف العمل – القدرة على العمل مع الأطفال المعاقين .

وأوضحت النتائج أن أهم مصادر الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة متغيرات ظروف العمل مثل (العلاقة بين المعلم والمدير ، والقدرة على المساهمة في اتخاذ القرارات، والعلاقات مع زملاء العمل) ، الخبرة في مجال العمل ، المهارة في التعامل مع الأطفال الخارجين externalizing

ولقد تم الانتها ء إلى أن التدريب الضافي حول كيفية التعامل مع التلاميذ الذين يظهرون سلوكيات خارجية مضطربة في التفكير قد يمثل ضرورة بالغة لمعلمي التلميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعاليۃ.

19-دراسة ليفن Levin (2001) :

بعنوان : اختبر العوامل التى تتعلق بالاستنزاف معلم التربية الخاصة و استمراره في العمل في مقاطعة كوب وجورجيا . وهدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التى تتسبب في ترك معلموا التربية الخاصة العمل في مجال التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة . وتكونت عينة الدراسة من (279) معلم تم تصنيفهم الي 4 مجموعات

- مستمرون (يعلم تربية خاصة حاليا في مقاطعة كوب)
- محولون (يعلم تربية عامة في مقاطعة كوب)
- منقولون(يعلم تربية خاصة حاليا خارج مقاطعة كوب)

تاركون (لم يعد يعمل في مجال التدريس)

النتائج:

وأوضحت النتائج أن هناك العديد من الأسباب تسببت في ترك المعلمين العمل في مجال التربية الخاصة منها :

- الحاجة الى تحسين ظروف العمل .

الحاجة الى الاهتمام بالأطفال أو أفراد العائلة الأخريين .

- الرغبة في الحصول على مال أكثر ومنافع أفضل في مكان اخر.
- نقص الدعم الادارى النتنوع الكبير لحاجات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.
- العمل الكتابى .
- الضغط النفسي بسب ذيادة مطالب العمل.

كما أشارت النتائج الى ان هناك اختلاف فيما يتعلق بعضوية المجموعة (محولون– منقولون –تاركون) حدثت بسبب العمل الكتابى ،أسباب عائلية وشخصية لترك المهنة .

20- دراسة خولة يحيى ، رنا نجيب حامد (2001)

بعنوان مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمى التلاميذ المعوقين عقليا في اليمن وهدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمى الطلبة المعوقين عقليا في اليمن ، واذا كانت هناك فروق في هذه المصادر ترجع الى متغيرات جنس المعلم ،ومؤهله الدراسى ، سنوات الخبرة ، درجة الاعاقة، وتكونت عينة هذه الدراسة من (42) معلما من معلمى التلاميذ المعوقين عقليا في اليمن، واستخدمت الدراسة أداة مطوره لقياس مصادر الاحتراق النفسي، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

1–لا توجد فروق في مصادر الاحتراق النفسي تعزى الى الجنس ، المؤهل العلمى ، سنوات الخبرة للمعلم .

2–توجد فروق في مصادر الاحتراق النفسي تعزى الى متغير درجة اعاقة الطلبة حيث ازدادت مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمى الطلبة ذوى الاعاقة الشديدة ،وذلك على كل من بعد ظروف العمل ، خصائص الطلبة ،الادارة والزملاء .

3–لم تظهر فروق في مصادر الحتراق النفسي تعزى الى متغير درجة الاعاقة بالنسبةلبعد الخصائص الشخصية للمعلم .

21-دراسة تودل (2001) Toodle

بعنوان إدراك الضغوط النفسية وعوامل الأحتراق النفسى لدى معلمى المرحلة المتوسطة بالتربية الخاصة، وإستهدفت الدراسة تحديد المستويات المدركة للضغوط

النفسية والأحتراق النفسى الذى يعانى منه معلمى المدارس المتوسطة بالتربية الخاصة فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية وذلك عن طريق جمع البيانات الكمية والنوعية لتقدير الضغط النفسى المدرك ومستويات الأحتراق النفسى على الأبعاد الثلاثة الإجهاد الانفعالي ، تبلد المشاعر ، نقص الانجاز الشخصى وتم إستخدام البيانات الكمية لوصف العينة عبر ديموغرافيات تعليمية وشخصية . أما البيانات النوعية فتم استخدامها لتحديد الموضوعات التى تعتبر مصدر للضغوط النفسية ، والانماط التى ظهرت أثناء التركيز على المقابلات الجماعية. كما قدمت البيانات النوعية ايضا رؤى لأساليب معالجة الضغوط النفسية، وكانت من أهم نتائج تلك الدراسة :

1-جود علاقة ذات دلاله إحصائية بين الضغوط النفسية والأحتراق النفسى.

2-وجود علاقة إرتباطية بين بعض المتغيرات الديموغرافية مثا النوع ، المؤهل العلمى ، المهمة والثبات فى المهنة مع مستوى الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة.كما أوضحت النتائج أن النظام ، غموض الدور،الاعمال الكتابية المزعجة تعتبر مصدر للضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة. وتفيد الأنشطة الخاصة بوقت الفراغ ودعم الادارة فى تخفيف مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.

22-دراسة سيمث (2002) Smith

بعنوان أدراك الضغوط النفسية لدى معلمى التعليم الخاص المبتدئين فى بيئات مختلفة، ولقد ركزت هذه الدراسة على أدراك المعلم للضغوط النفسية وارتباطه ببيئة الصف الدراسي وتم فحص الضغوط النفسية كشكوى جسمانية (التأثير البدنى للضغوط النفسية) حيث إن المستويات العالية من الضغوط النفسية تأخذ شكل ضغط نفسى مرتفع ، قرحة بالمعدة ، صداع وشعور عام بالقلق . واهتمت هذه الدراسة بدارسة الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة الذين يعملون مع طلاب ذوى اضطرابات انفعالية وسلوكية، وشارك (117) معلم عبر ثلاثة بيئات مختلفة (مدارس دائمة ،ذاتية ، علاجية) تخدم أطفال ذوى مشكلات سلوكية. وطلب من المعلميين تسجيل أدراكهم للضغوط النفسية بناءا على قائمة فيميان للضغوط المعلم Fimian 1988 ،الدعم والتدريب. بلأضافة الى ذلك تم تطوير أسئلة مفتوحة للتعامل مع

عقبات التدريس لماذا تم اختيار التدريس كمهنة ،وما الذى سينفع المعلميين بالاستمرار فى العمل مع هذه الفئة من الطلاب، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فرق دال فى إدراك الضغط النفسى عبر البيئات المختلفة للطلاب ذوى الأضطراب الأنفعالى / السلوكى . كما ذكر المعلمون أن قلقهم كان بشأن نقص دعم الأباء.

23-دراسة Al-Zyoudi (2002)

بعنوان التعامل مع الاحتياجات الطلاب ذوى الأحتياجات الخاصة فى المدارس الأردنية، وهدفت الدراسة المساهمة فى فهم السلوك المشاغب وادارة السلوك فى بيئات المدرسة والبيت للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة. والقاء الضوء على مصادر الضغط النفسى للمعلم والمربى على حد سواء وتحدد استراتيجيات التكيف للتعامل مع هذه الضغوط، وذلك عن طريق استطلاع آراء المعلمين ، المسئولين ، صناع السياسة والآباء . وشمل تجميع البيانات تقريرين حيث تم أجراء عمل ميدانى فى 40 مدرسة أردنية خاصة . وتم تصميم أداتين لتجميع البيانات من المقابلات وملاحظات الفصول الدراسية، كما قام الباحث بإجراء مقابلات (فردية) مع 205 شخص : 83 معلم تربية خاصة ، 37 مسئول ، 77 والد ، 8 من صناع السياسة ، وتم تدعيم مقابلات المعلمين بملاحظات الفصل أثناء التقرير الأول وقد تركزت نتائج الدراسة على ثمانية موضوعات تحدد احتياجات الطلاب ذوى الأحتياجات الخاصة وتشمل تدريب المعلميين والوالديين ، تقدير الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة الخ والأشخاص الرئيسيين فى النظام التعليميى : المعلميين ، الوالدين، المسئولين وصانعى السياسة، كما أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم رضا المعلمين، الأباء والمسئوليين عن تحسين التربية الخاصة الحالى. وبدا أيضا وجود نقص فى المعرفة من جانب العديد من معلمى التربية الخاصة فيما يتعلق بقضايا هذه الدراسة، أى السلوك المشاغب ، ادارة السلوك الخ، وكان معظم المشاركين فى هذه الدراسة منتقدين لظروف عملهم،عدم ملائمة تدريبهم ونقص الدعم العاطفى والعملى. وعموما تقترح النتائج أن الطلاب ذوى الأحتياجات الخاصة لايتلقون نوعية التعليم المناسبة ومازال بنظر اليهم على أنهم فئة منفصلة داخل نظام التعليم .

24-دراسة مارشيل (2002) Marchel

بعنوان ضغوط العمل لدى معلموا التلاميذ ذوى الأعاقة السلوكية والأنفعالية **وهدفت** الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط النفسية لدى معلمى التلاميذ ذوى الأعاقة السلوكية والأنفعالية التى تؤثر على قرارتهم للبقاء فى العمل، وتكونت عينة الدراسة من (13) معلم تربية خاصة، وقام الباحث بأجراء مقابلات شخصية 13 معلم من معلمى التلاميذ ذوى الأضطرابات السلوكية والأنفعالية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم مصادرالضغوط النفسية التى تؤثر على قرارات معلم التربية الخاصة للبقاء فى العمل هى : – عدم القدرة على التنبؤ بالعدوان – أبراز أهمية دور العلاقات مع التلاميذ والمعلم فى فهم الضغوط النفسية ، والنجاح فى العمل والرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة.

25- دراسة نيكولس (2002) Nichols :

الاحتراق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة فى حجرات دراسية متعددة الأنواع : وتم إجراء هذه الدراسة على (77) معلم تربية خاصة ، وتم فحص الاحتراق النفسى وعدد أنواع الإعاقات المتجانسة وحجم العبء كل حالة ونسبة الطلاب ذوى الإعاقات العاطفية emotional impairments وأكدت نسبة الطلاب المعاقين عاطفيا فقط على الاحتراق النفسى أيضا بعدم الرضا عن برامج التدريب بالجامعة، وفرص النمو المهنى والدعم الاجتماعى.

26-دراسة سماح أنور الأشكر(2003)

بعنوان برنامج ارشادى لتخفيف الضغوط النفسية لدى معلمى التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة بالمرحلة الابتدائية، هدف الدراسة التعرف على أثر برنامج ارشادى قائم على التدريب التحصينى ضد الضغط و العلاج العقلانى الانفعالى السلوكى في تخفيف الضغوط البفسية لدى معلمى التلاميذ ذووى الاحتياجا الخاصة الابتدائية، والتعرف على أثر بعض العوامل الديموجرافية مثل (لجنس ،المؤهل الدراسى الخبرة، التأهل التربوى ،البعثة الداخلية) أثر نوع الاعاقة التى يتعاملون معها في تباين الضغوط النفسية لديهم، و تكونت عينة الدراسة من (67) معلما ومعلمة من معلمى لتربية الخاصة بمحافظة القليوبية واشتملت العينة الأساسية للدراسة على

(43معلما ومعلمة من معلمى التربية الفكرية، 16معلماومعلمة من معلمى الصم والبكم، 17معلما ومعلمة من معلمى المكفوفين)

وتكونت عينة من 19معلما ومعلمة من معلمى التربية الفكرية والذين سجلوا أعلى الدرجات على مقياس الضغوط النفسية لمعلمى التربية الخاصة.

واشتملت أدوات الدراسة على :

– مقياس الضغوط النفسية لمعلمى التبية الخاصة (اعداد البحثة)

–برنامج ارشادى لتخفيف الضغوط النفية لمعلمى التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة (اعداد الباحثة

وأسفرت النتائج إلى تباين الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة حسب نوع الاعاقة التى يتعاملون معها حيث تشير النتائج الي أن :

1–وجود فروق ذات دلالة احصائيه بين متوسط درجات الضغط النفسي لدى العاملين في معاهد التربية الفكرية ومتوسطات درجات الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة العاملين بمعاهد الصم وذلك لصالح معلمى التربية الفكرية .

2–وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الضغط النفسي لدى معلمي الصم ومتوسط درجات الضغط النفسي لدى المكفوفين .

3–تتباين بعض العوامل الديموجرافية مثل الجنس (ذكور – إناث)البعثة (حاصل – غير حاصل) بينما لا تتباين الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة بتباين بعض العوامل الديموجرافية مثل (المؤهل الدراسي ،سنوات الخبرة ، التأهيل التربوي)

4–وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية قبل وبعد تطبيق البرنامج الارشادى لصالح التطبيق البعدى .

27-دراسة فوزية عبد الحميد ، عبد الحميد سعيد حسن (2003)

بعنوان مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم الارشادية، واستهدفت هذه الدراسة الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية بسلطنة عمان 0وأثر كل من متغيرات مستويات الاحتراق النفسي للمعلم، وتكونت عينة الدراسة من (133) معلما ومعلمة من معلمى التربية الخاصة واستخدم الباحث مقياس ماسلاش وجاكسون

للاحتراق النفسي، استبانة الاحتياجات التدريبية التى طورت من قبل الباحثين، وأشارت النتائج الى :

1- ان معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة يعانون من الاحتراق النفسى بدرجة معتدلة .

2- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرى الجنس والخبرة التدريسية في أبعاد مقياس الاحتراق النفسي الثلاثة .

3- ان المعلميين العمانيين أكثر تعرضا من غير العمانيين للاحتراق في بعدى تبلد المشاعر وتدنى الشعور بالانجاز.

4-أن المعلمين غير المتخصصين في التربية الخاصة والمعلميين الذين يعملون مع الإعاقات المختلفة للكبار أكثر تعرضا للاحتراق في بعد الإجهاد النفعالى .

5- يشعر أفراد العينة ككل باحتياجات تدريبية كبيرة .وقد نالت حاجتا (معرفة الخصائص النفسية للمعاقين ،واستخدام الأجهزة والتقنيات الحديثة)اهتماما أكبر من حيث أولوياتها بين الحاجات . بينما كانت حاجتا (التعريف بالاعاقات المختلفة ، التهيئة المهنية والتأهيل المهنى)أقل اهتماما من حيث الأولويات .

6- يوجد اتفاق كبير بين فئات العينة وفقا لفئة الاعاقة بشأن ترتييب أهمية أولويات الاحتياجات التدريبية .

7- لا يوجد اتفاق بين المعلمين ذوى الاحتراق العالى والاحتراق المتدنى في ترتيب أولويات الاحتياجات التدريبية.

28-دراسة منى عبدالحميد اليافعى (2003)

بعنوان التعرف على مستوى الأحتراق النفسى لدى معلمات مدينة الشارقة للخدمات الأنسانية وعلاقته ببعض المتغيرات، وهدفت الى التعرف على مستوى الأحتراق النفسى لدى معلمات مدينة الشارقة للخدمات الأنسانية وعلاقته ببعض المتغيرات (المؤهل العلمى للمعلم ، سنوات الخبرة ، نوع الأعاقة)، وتكونت عينة الدراسة من (88) معلمة من معلمات مدينة الشارقة للخدمات الأنسانية بأفرعها المختلفة، وأستخدم فى الدراسة مقياس الأحتراق النفسى لشرنك (Shrink , 1996) وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين الأحتراق النفسى لدى بعض

التخصصات لصالح غير التخصص ولم تكشف النتائج عن أثر دال احصائيا للمستوى التعليمى وسنوات الخبرة والتخصص فى مجال التربية الخاصة .

29-دراسة أسماء العطية ، طارق عيسوى (2004)

بعنوان : الاحتراق النفسى لدى عينة من العاملات مع ذوى الاحتياجات الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات بدولة قطر، وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الأحتراق النفسى لدى عينة من العاملات مع ذوى الأحتياجات الخاصة بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنس / العمر الزمنى/ الحالة الأجتماعية / المؤهل الدراسى / سنوات الخبرة / نوع العمل / نوع الأعاقة)، وتكونت عينة الدراسة من (138) مشاركة من العاملات (القطريات / غير القطريات) مع ذوى الأحتياجات الخاصة بدولة قطر اللاتي تم أختيارهن بطريقة عشوائية من جهات مختلفة، وشملت أدوات الدراسة مقياس ماسلاش للأحتراق النفسى الذى تم وضعه من قبل ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1981) لقياس مستوى الأحتراق النفسى لدى العاملين فى مجال الخدمات الأنسانية والأجتماعية. وقام بتعريبه عدد من الباحثيين العرب ليتلائم مع البيئة العربية وقد قام الباحثين بحساب صدق وثبات المقياس، وأسفرت النتائج بشكل عام عن مستوى معتدل من الأحتراق النفسى لدى العاملات مع ذوى الأحتياجات الخاصة بدولة قطر، ووجود فروق دالة إحصائيا يبين متوسطات درجات كل من القطريات وغير القطريات لصالح القطريات فى بعد نقص الشعور بالأنجاز والدرجة الكلية لمقياس الأحتراق النفسى كما وجدت فروق دالة إحصائيا لصالح الفئة العمرية الأقل من 30 سنة وفى متغير الحالة الأجتماعية لصالح غير المتزوجات وفى متغير المؤهل الدراسى للحاصلات على الشهادة الثانوية فى بعدى الأجهاد الأنفعالى ونقص الشعور بالأنجاز والدرجة الكلية للمقياس .

30-دراسة يونج Young (2004)

بعنوان دراسة الضغوط النفسية لدى معلمين التربية الخاصة بجورجيا، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط النفسى لدى معلمى التربية الخاصة بجورجيا . وعلاقتها بكل من أنشطة تنمية المعلمين ، نوع الشهادة ،دعم الأدارة، كما أخذ فى الاعتبار بعض المتغيرات قبل العمر ، النوع ، أعلى درجة ،سنوات الخبرة ، شهادة تعليم التلاميذ المضطربين انفعاليا وسلوكيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن ارتباط

مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة بفرص التطور المهنى ودعم الأدارة.

31-دراسة أبراهيم الفريوتى وفريد الخطيب (2006)

بعنوان الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوى الاحتياجات الخاصة بالأردن، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلبة العاديين وذوى الاحتياجات الخاصة بالأردن ، باختلاف فئة الطالب وجنس المعلم ودخله الشهري وحالته الاجتماعية وتخصصه، واشتملت عينة الدراسة على (447) معلما ومعلمة منهم (139) من الذكور و (318) من الأناث ، وقد استخدم الباحثان لتحقيق أغراض الدراسة مقياس شرنك (Shrink 1996) للأحتراق النفسى وقد إستخرجت له دلالات عن الصدق والثبات ، بينت أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات، وأشارت النتائج إلى :

1- عدم وجود فروق دالة إحصائيا فى درجة الأحتراق النفسى تعزى لجنس المعلم أو حالته الأجتماعية .
2- وجود فروق ذات دلاله إحصائية تغرى الى مستوى الدخل ولصالح ذوى الدخل المنخفض والمتوسط مقارنة بذوي الدخل المرتفع .
3- وجود فروق ذات دلاله إحصائية فى المتغير تخصص المعلم ولصالح المتخصصين فى مجال الدراسات الأسلامية واللغات والبرمجة مقارنة بغيرهم من ذوى التخصصات الأخرى.
4- وجود فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير فئة الطالب (عادى أو من ذوى الإحتياجات الخاصة) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلاله إحصائية فى درجة الأحتراق النفسى لصالح معلمى الطلبة المعاقين بصريا والموهبيين مقارنة بمعلمى الطلاب العاديين ، ولصالح الطلبة المعاقين بصريا مقارنة بمعلمى الطلاب المعاقيين سمعيا وحركيا وذوى الأعاقات المتعددة ، ولصالح معلمى الطلبة المعاقيين سمعيا مقارنة بمعلمى الطلبة المعاقيين عقليا ، ولصالح معلمى الطلبة الموهوبين مقارنة بمعلمى الطلبة ذوى الأعاقات المتنوعة.

32- دراسة لـــين وآخرون Lin et la (2009) :

بعنوان ضغوط العمل لدى العاملين فى المؤسسات الإعاقة الذهنية في تايوان : اختبار لنموذج المهام – التحكم – الدعم ، وهدف الدراسة إلى التحقق من نموذج ضغوط العمل ومحدداته التي تتضمن الخصائص الشخصية والنفسية للعاملين وبيئة التعامل فى تايوان، وتكونت عينة الدراسة من (1243) من العاملين فى المؤسسات الأعاقة الذهنية، وتكونت أدوات الدراسة : استبيان شخصي Self – Answered Questionnaire . وأظهرت نتائج الدراسة مستوى عالى من الضغوط المهنية لدى العاملين فى مؤسسات الإعاقة الذهنية لدى العاملين فى مؤسسات الإعاقة الذهنية – أن العوامل التفسيرية هى :

- العوامل الشخصية والنفسية للعاملين.
- وبيئة العمل وذلك وفقا لتقييم نموذج كراسيك "متطلبات العمل – السيطرة – الدعم" Karasek's Job Demond – Control _ Support Model

وبينت النتائج أن العديد من خصائص الشخصية للعاملين مرتبطة بضغوط العمل مثل ساعات العمل ، السن ، الجنس ، الوظيفة ، المستوى التعليميى ، التدين، التدريب أثناء العمل، عدد سنوات العمل فى مجال الأعاقة الذهنية ، والمكافأت . عوامل مؤسسية والجغرافية، العلاقات بين الموظفين .

تعليق:

يتضح من أستعراض الدراسات السابقة مايلى:

إهتمت بعض الدراسات فى التعرف على الفروق بين معلمى التربية الخاصة ومعلمى التعليم العام فى مدى إدراكهم لمصادر ومظاهر الضغوط النفسية (شوقية السمادونى 1993) (إيمان فياض 1999) (ماث 1992 Mace)(لى Li 1996)(داى 1997 Deay)(كاسيوكى 1997 Kasyoki) (لانكستر Lancaster 2001).

فى حين إهتم البعض الأخر بمستويات الضغوط لدى معلمى التربية الخاصة بمراحل التعليم المختلفة مثل دراسة (باركى 1998 Barki).

تحدثث بعض الدراسات معلمى التربية الخاصة بشكل عام فقد ركزت دراسة كل من (ريسيل Russell et la 1993) (حوله يحيى، رنا نجيب 2001 على التلاميذ المعوقين عقليا (لين Lin et la 2009).

أما دراسة كل من (سميث Smith 2002)(مارشيل Marchel 2002)(نيلسون Nelson 2001) (سينتر وكلاوى Center, Calaway 1999)(ريبس Repps 1995)(بيراتن Braaten 1990) فقد أختصت بمعلمى التلاميذ ذوى الأضطرابات السلوكية والإنفعالية.

وركزت دراسة (بامباش 1987Bambach) على معلمى التربية الخاصة لإعاقة سمعية ومعلمين التلاميذ العاديين.

المقاييس: إن أكثر المقاييس استخداماً فى معظم الدراسات هو مقياس ماسلاش للإحتراق النفسى سواء فى الدراسات العربية أوالأجنبية.

إتفقت نتائج معظم الدراسات على أن معلمى التربية الخاصة أكثر تعرضا للضغوط النفسية (بامباش Bambach 1987)(جونسن Johonson 1990).

تناولت بعض الدراسات ظاهرة الإحتراق النفسى لدى معلمى التربية الخاصة عن طريق التعرض لمظاهرها وأعراضها (تودال Toodle 2001)(انتونيوِ Antoniou et la 2000) بينما تناولتها دراسات أخرى عن طريق التعرض لمصادرها والضغوط المؤدية اليها(حولة يحيى، رنا نجيب 2001)(كارلسون Carlson 1992).

لم تظهر الدراسات اتفاقاً على أن متغير نوع الأعاقة فى مستوى الضغوط النفسية والرضا عن العمل، فقد أظهرت بعض الدراسات أن العمل مع الإعاقة العقلية يؤدى الى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية، أظهر البعض الأخر أن العمل مع الإعاقات المتعددة يؤدى الى أحساس أكثر بالضغط فى حين لم تظهر بعض الدراسات أن لمتغير الإعاقة على الشعور بالضغوط النفسية.

أهتمت بعض الدراسات بالتعرف على مصادر الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة (برهام Barham 1988)(أنتونيو وأخرون Antoniou et la 2000)(لين Lin et la 2009)(الزيوطى Al-zyoudi 2002)(تود1ل Toodle 2001)(نيلسون Nelson 2001).

وأحلت بعض الدراسات التعرف على الفروق فى مصادر الضغط النفسى تعزى الى متغير درجة الإعاقة (حوله يحيى، رنا نجيب 2001).

ثالثا : دراسات تناولت الرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصة .

1-دراسة شيحه Sheaha (2004) :

بعنوان : العوامل المرتبطة بعدم الرضا عن الوظيفة لدى معلمى التربية الخاصة فى السعودية و **هدفت الدراسة** بحث بعض العوامل المتصلة بعدم الرضا عن الوظيفة واسباب ترك العمل فى مجال التعليم بالنسبة لمعلمى الطلاب ذوى صعوبات التعليم فى السعودية وتم تطوير مسح لهذه الدراسة من الـ 350 مسح لذين ارسلوا بالبريد ، عاد 257 أى 73% كنسبة عوده . وتم تطبيق تحليل ارتدادى A regression Analysis لمتغيريين تابعين واربعة متغيرات مستقلة.

النتائج :

وكانت من أهم نتائج هذه الدراسة :

(1) عدم وجود علاقة ذات دلاله ارتباطية بين عدم الرضا الوظيفى والمتغيرات الديموغرافية (الخبره ، النوع "ذكر/ انثى" ، المدنية ، الحالة الأجتماعية و عدد اولاد) ولكن باضافة العوامل المستقلة (تدريب ما قبل الخدمة ، المشاكل الشخصية ، مشاكل العمل والمدرسة) زاد معامل الارتباط .

(2) أن انسب المهارات لدى المعلمين فى تدريبهم قبل الخدمة كانت اعداد برامج تعليمية ، تقييم انجاز الطلاب، تفسير نتائج التقييم ، استخدام المعلومات فى التخطيط.

(3) تم تحديد ظروف العمل الأفضل فى اماكن اخرى وتغيير محل الاقامة نتيجة لوظيفة الزوجة أو الزوج كأسباب لعدم الرضا الوظيفى ورغبة المعلمين التحول لمدرسة أو وظيفة أخرى.

(4) كما عبر المعلمون عن رضا عام عن الخدمات المقدمة للطلاب ذوى صعوبات التعلم وطرق التدريس.

(5) ومال معلموا الأطفال ذوى صعوبات التعلم فى هذه الدراسة الى عدم الرضا عن العمل بسبب الأعمال الكتابية الزائده ، نقص الدعم من الأبوين والمجتمع ، الضغط النفسى من متطلبات العمل الزائده. وارتبط الضغوط النفسية بمؤشرات أخرى قبل عدم معرفة الأدارة ماهية صعوبات التعليم ، عدم كفاية الوقت للتخطيط.

2-دراسة لوكينر وهانكس (2003) Luckner & Hanks

بعنوان مستوى الرضا المهنى لدى عينة من معلمى الصم وضعاف السمع

وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا المهنى لدى عينة من معلمى الصم وضعاف السمع و **استخدمت الدراسة** مقياس الرضا المهنى اعداد الباحثين وتكونت العينة من (600) معلم التلاميذ الصم وضعاف السمع.

وكان من أهم نتائج الدراسة

1-أظهر معلمى التلاميذ الصم وضعاف السمع عموما رضاهم عن مهنتهم .

2-كلما ذكر معلمى التلاميذ الصم وضعاف السمع ان علاقتهم مع الزملاء أكثر الخصائص ممتعة فى العمل بينما العمل الكتابى واحتيجات تقييم الرسمية وعدم التعاون مع الأسرة أقل الخصائص المرضية.

3-دراسة لورى وروجير (2002) Lori & Roger

بعنوان الأختلاف فى الرضا المهنى بين معلمى التربية الخاصة ومعلمى التربية العامة و **هدفت الدراسة** مقارنة رضا وعدم رضا معلمى الطلاب المضطربيين سلوكيا وانفعاليا فى التربية الخاصة ومعلمى الأطفال فى المدارس العامة والمعلمين المسئولين عن مجموعتين من الطلاب المعاقين والعاديين وشارك فى الدراسة (126) معلم وفقا لطبيعة عملهم فى التدريس، – المجموعة الأولى : 60 معلم من معلمى طلاب برامج التربية العامة، المجموعة الثانية: 36 معلم من معلمى الطلاب ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالية، المجموعة الثالثة: 30 معلم من معلمى الطلاب فى

برامج التربية العامة وبرامج التربية الخاصة فى مدارس التعليم العام وكشفت نتائج الدراسة ان معلمى الطلاب فى برامج التربية الخاصة هم الاكثر فى عدم الرضا عن العمل.

وأن هناك الكثير من العوامل الأحتراق النفسى والضغط والاحباط تأتى من داخل وخارج الفصل الدراسى وان تلك العوامل ترتبط بعدم الرضا .

انتشرت الصعوبات لدى صغار معلمى التربية الخاصة الأقل خبرة.

4-دراسة شاتوك shattuk (2002)

بعنوان : الأنماط الشخصية لمعلمى التربية الخاصة وبقائهم في العمل و

هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط الشخصية لمعلمى التربية الخاصة والتخصص الذى يختاره لكى يعمل فيه (الاوتيزم _اضطراب أنفعالى –تأخر عقلى) وكذلك التعرف على مستوى الرضا المهنى كؤشر للنية للبقاء فى مهنة التدريس و تكونت عينة الدراسة من 64معلم ترية خاصة من العديد من المدارس التابعة لمنطقة شمال تكساس واستخدمت أدوات الدراسة 1-استمارة جمع البيانات 2-مقياس أنمط الشخصية للما يرزبربجرز (mbti) 3-استمارة m.

وقد أوضحت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين أى من المتغيرات ،كما أشارت الدراسة الى العديد من الأسباب التى تؤدى الى ترك لمعلمى التربية الخاصة للعمل فى منها الكثير المتعلق بشخصية المعلم ذاته0

5-دراسة ستمبيان ولوب Stempian &Lob (2002)

بعنوان : الفروق في الرضا المهني بين معلمى التعلييم العام والتربية الخاصة

وهدفت هذه الدراسة الى مقارنة الرضا وعدم الرضا عن العمل لدى معلمى التلاميذ ذوى الاضطرابات السلوكية والانفعالية في التربية الخاصة ، والتلاميذ العاديين ومن أهم النتائج التى توصلت اليها الدرلسة أن معلمى التربية الخاصة الأصغر سننا والأقل خبرة هم أقل فئات المعلميين رضا عن العمل .

6-دراسة ييزى وليستر (2000) Yezzi & Lester

عنوان الدراسة : الرضا المهنى لدى المعلميين **و**استهدفت الدراسة الكشف عن الأختلاف فى مستوى الرضا المهنى لدى معلمين التربية الخاصة ومعلمين التلاميذ العاديين.

وتكونت عينة الدراسة من : (30) معلم واشتملت **ادوات الدراسة على :** دليل الرضا المهنى ومقياس الحاجة للانجاز وتوصلت النتائج إلى اختلاف الرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصة تبعا لمتغيرات العمر والحاجة للانجاز0

7- دراسة مورغان (2000) morgan :

بعنوان دراسة العوامل المتعلقة برضا معلم التربية الخاصة عن العمل في اداهو وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية مكونة من (257) معلم التلاميذ العاديين ،(297) معلم تربية خاصة يعملون في منطقة اداهوا واشتملت و أدوات الدراسة على استفتاء الرضا المهنى للمعلم (tjsq) تعديل بولاليستير 1984، ومقياس رضا معلم اداهو (مستند على ماسلو وهيرز بيرج)يتضمن تسعة عوامل للرضا المهنى ،الاشراف ،العلاقة بالزملاء ،ظروف العمل ،الدافعية للانجاز ،المسؤولية ،وجهة الضبط ،التقدم المهنى ، الأمن الوظيفى .

وتوصلت النتائج إلى ما يلى :

- توجد فروق ذات دلالة احصائية لعامل الاشراف فقط بين العلميين العاديين ومعلم التربية الخاصة .
- لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا العام عن العمل وأى من العوامل التسعة للمقياس بين المعلمين المنتظمين ومعلم التربية الخاصة .
- توجد علاقة بين الدعم الادارى ومستوى الرضا عن العمل عموما وكل أبعاد الرضا عن العمل التسعة.
- لاتوجد علاقة بين الخبرة ومستوى الرضا المهنى للمعلمين.
- توجد علاقة بين اعدد معلم التربية الخاصة ومستوى الرضا المهنى الكلى وعوامل الإشراف والتقدم

- كما أشار 3/1معلما التربية الخاصة الدين شاركوا في تلك الدراسة بأنهم يرغبون في ترك العمل في مجال التربية الخاصة نظرا لارتفاع الضغوط لديهم .
- توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة ونيتهم لترك مواقعهم.
- أهم المتغيرات التى تستخدم كمتنبء لنية ترك العمل (عوامل التقدم ،ظروف العمل ،العمل نفسه.

8-دراسة بيرانت واخرون Parent et la (2000) :

بعنوان : الشروط اللازم ة للمعلمين للاستمرار في مجال التربية الخاصة **و**هدفت الدراسة محاولة استكشاف العوامل اللازم ة لزيادة دافعية ومساندة معلمى التربية الخاصة وتكونت عينة الدراسة من (6) من معلمى التربية الخاصة (2معلم – 4معلمة) في كندا والذين اعترف زملائهم بأنهم مكحبوبين ومخلصين جدا في عملهم. وقد قام الباحث بإجراء مقابلة شخصية تم تسجيلها على الفيديو وإخضاعها للتحليل وتوصلت النتائج إلى أن العوامل التالية هي الأكثر أهمية بالنسبة لمعلمي التربية الخاصة الوعي الذاتي بالكفاءة الذاتية ، اعتراف الآخرين بهم وثنائهم عليهم ،الخبرة المهنية الكافية، إدراك مشكلات الطلاب على أنها تحديات تربوية،القدرة على مجابهة العزلة المهنية ، وجود أحد الأشخاص للتحدث معه عن الضغوط المهنية واللحظات الصعبة ،الاستقلال المهني ومجابهة ومساندة المدير واستخدام خطة للتدخل تتلاءم مع الطلاب ،توفير ظروف العمل الجيدة تلقي التعليم المستمر .

9-دراسة : مؤمن حسن مصطفي (1999)

بعنوان الرضا المهنى للعاملين في مجال التربية الفكرية وعلاقته بالسلوك التكيفي لتلاميذ التربية الفكرية واستهدفت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا المهنى للعاملين في مجال التربية الفكرية،والفروق في الرضا المهنلدىالعاملين والعاملات والفروق في السلوك التكيفى لدى التلاميذ والتلميذات وتكونت عينة الدراسة من (60)تلميذا وتلميذة من مدارس التربية الفكرية،(90)من العامليين في مجال التربية الفكرية.

أدوات الدراسة من :

– مقياس الرضا المهنى للعامليين في مجال التربية الفكرية (اعداد الباحث)

–مقياس السلوك التكيفي للأطفال (تعريب عبد العزيز الشخص،1991)

–مقياس السلوك الاجتماعي – الاقتصادى للأسرة (تعديل عبد العزيز الشخص ،1995)

وأوضحت نتائج الدراسة ما يلى :

– لا توجد فروق ذات دلالة لمتغير الجنس في متوسطات الدرجات التى يحصل عليها العاملون في مجال التربية الفكرية على مقياس الرضا المهنى المستخدم في الدراسة .

– وجود علاقة موجبة بين الرضا المهنى للعاملات الإناث في مجال التربية الفكرية والسلوك التكيفي لكل من التلاميذ الذكور والاناث.

10-دراسة علي حمدان علي محمد (1997)

عنوان الدراسة : دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفى لمعلم التربية الفكرية ومعلم الصم والبكم وهدفت الدراسة المقارنة بين معلمى التربية الفكرية ومعلمى الصم والبكم من حيث معدلات ومستويات الرضا الوظيفي والوقوف على تأثير كل من الجنس (النوع) والمؤهل الدراسى والخبرة المهنية في احتمال تباين الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة موضوع وتكونت العينة من (300)معلم ومعلمة بواقع (150) معلم ومعلمة من مدارس التربية الفكرية ،(150) معلم ومعلمة من مدارس الصم والبكم من عدة ادارات تعليمية مختلفة بمحافظة القاهرة واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفى (إعداد الباحث)

وأسفرت نتائج الدراسة عن ما يلى :

1– وجود فروق فى درجات الرضا الوظيفي بين معلم مدارس التربية الفكرية ومعلمى مدارس الصم والبكم وذلك لصالح المعلمين العاملين في مدارس الترية الفكرية

2– لايوجد تأثير دال لمتغير سنوات الخبرة لمعلمى مدارس التربية الفكرية ومعلمى مدارس الصم والبكم ،وللتفاعل بين متغير الجنس ومتغير سنوات الخبرة والتفاعل بين متغير المؤهل ومتغير سنوات الخبرة على تباين الدرجات التى

حصل عليها أفراد المجمعات الفرعية المتضمنة على بعد الرضا عن طبيعة العمل .

3- وجود تأثير دال لمتغير نوع المؤهل ومتغير نوع الجنس وللتفاعل بين متغير نوع الجنس ومتغير نوع المؤهل ومتغير سنوات الخبرة على تباين الدرجات التى حصل عليها أفراد المجموعات الفرعية في بعد الرضا عن العمل .

4- يوجد تأثير دال لمتغير نوع المؤهل (متوسط -عالى)لمعلمى التربية الفكرية ومعلمى الصم والبكم ولمتغير الخبرة وللتفاعل بين متغير نوع الجنس ومتغير نوع الخبرة.

11-دراسة أن (Ann, (1997 :

بعنوان الرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس لدى معلمى التلاميذ العاديين في المرحلة الابتدائية الذين يقومون بالتدريس للتلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة. وهدفت الدراسة إلى اختبار مستويات الرضا عن العمل والاتجاها ت نحو التدريس لدى معلمى المرحلة الابتدائية الذين يقومون بالتدريس للتلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة والتعرف على العلاقة بين الرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس وبين(1) مستوى التعليم ، (2) سنوات الخبرة بالتدريس ، (3) عدد التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة ، (4) الوقت المستغرق في التخطيط لسد احتياجات هؤلاء التلاميذ،(5) التدريب الرسمي، (6) إدراك المعلم والمعلمة لقدراته على سد الاحتياجات التربوية لهؤلاء التلاميذ.

وتمثلت العينة في (233) من معلمي مدارس ابتدائية بولاية فيرجينيا واشتملت أدوات الدراسة على : - استمارة بيانات ديموجرافية شخصية - استبيان الرضا عن العمل للمعلمين Teacher Job Satisfaction Questionnaire - مقياس اتجاهات المعلم.

وأشارت نتائج الدراسة الى ان أهم العوامل التى تنبأت بالرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس هى سنوات الخبرة بالتدريس، التدريب الرسمى ، ادراك مدى الكفاءات المؤهلة للوفاء باحتيجات التلاميذ زوى الاحتيجات الخاصة.

12-دراسة بيرنورث (1995) Burnworth :

بعنوان تحديد المتغيرات المؤسسية التى توثر على عدم الرضا لدى معلمى التربية الخاصة فى Ohio الشمالية الشرقية وإستهدفت الدراسة التعرف على العوامل المؤسسية التى ترتبط بعدم رضا معلم التربية الخاصة عن العمل **وعينة الدراسة** تم أرسال تقرير بالبريد لـ 300 معلم تربية خاصة فى Ohio وأعاد 223 معلم (74%) أدوات الدراسة أكمل المشاركون 16 جزئية تقيس المتغيرات التابعة وهى صراع الدور، غموض الدور ومستوى التعليم. وشملت المتغيرات المستقلة نوع المؤسسة، نوع المشرف العوامل المتعلقة بالطالب وأوضحت النتائج أن معلمين التربية الخاصة الذين يقيمهم مدير منطقة سجلو مستويات اعلى من صراع الدور، غموض الدور. وأن معلمى التربية الخاصة الذين يقيمهم مديروا المبنى (على مستوى المبنى فقط) مستويات اعلى من التعليم الجامعى عن الذين يقيمهم مدير مكتب مركزى – سجل معلمى التربية الخاصة مستويات اعلى من صراع الدور، لم تؤثر العوامل المتعلقة بالطالب مثل العمر، الأقامة ، المرحلة التعليمية على المعلم.+

13-دراسة يحيى كولا (yahya – kola (1995 :

بعنوان الدراسة : الرضا المهى لدى معلم المتخلفين عقليا في مدينة عمان. وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصة للتلاميذ المتخلفين عقليا في ضوء بعض المتغيرات مثل المركز الاجتماعى ، العمر ، المستوى التربوى ، الخبرة العملية وتكونت عينة الدراسة من (100) معلمة من معلمات التربية الخاصة اللاتى يعملن في مراكز التربية الخاصة للمتخلفين عقليا في عمان وتكونت أدوات الدراسة من مقياس الرضا المهنى (إعداد الباحث). وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة في مستوى الرضا المهنى ترجع الى المركز الاجتماعى ،العمر ، الخبرة المؤهل التربوى والمستوى التعليمى لدى معلمات التلاميذ المتخلفين عقليا.

14- دراسة Williams(1993) :

بعنوان : تطوير واختبار نموذج تصورى للرضاالمهنى للمعلم وهدفت الدراسة إلى تطوير واختبار نموذج تصورى للرضاالمهنى للمعلم مستند على أهم نظريات

الرضا المهنى في العمل والصناعة ،ولكن الأولوية لنظرية فريدريك هيرز برج وتم اختيار متغيرات الدراسة بمراجعة التراث الأدبي عن الرضا مهني للمعلم ومثلت كل من البيئة المتخصصة للمعلم وإمكانية التطوير التخصصي وتم جمع البيانات عن طريق عمل مسح للموظفين في المدارس اعدد قاعدة بيانات .

وأوضحت النتائج أن المناخ الادارى (القيادة إشراك المعلم في اتخاذ القرارات ،حكم المعلم ذاتيا) له أكبر تأثير على إدراك معلم التربية الخاصة للرضا المهني .

- أ الدعم الاجتماعي (من الإباء الزملاء)له تأثير مباشر على الرضا المهني لدى المعلمين
- يوجد ارتبط سلبي بين كلا من (الخبرة العملية – الحوافز)والرضا المهني للمعلم .
- كما أشارت الدراسة الوصفية إلي أن عدد قليل جدا من المعلمين يحصلون على أى حوافز مهنية
- يوجد تأثير مباشر لكل من المتغيرات الآتية على الرضا عن العمل (الراتب، التدريب، المؤهل الحاصل عليه المعلم)

كما اقترحت الدراسة على صناع القرار المدرسي تطوير بيئة العمل بحيث تسمح للمعلم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار وإمداده بالدعم القيادي مما يزيد فاعلية المعلم ويخلق مناخ من التناغم من الممكن أن يؤدى إلى زيادة معدل الرضا عن العمل .

15-دراسة هيندريكس Hendricks (1992)

بعنوان : العوامل المؤثرة على التزام معلموا التربية الخاصة ،الرضا المهنى ،خططهم المهنية (معلمين حضريين، احتفاظ معلم) **وهدفت الدراسة إلى** الكشف عن العوامل التى تؤثر على نية معلمة والتربية الخاصة الحضريين في الاستمرار في العمل بالمهنة وتكونت عينة الدراسة من (60) معلم تربية خاصة من مدارس ميمفيس تم تقسيمهم بالتساوي إلى ثلاثة مجموعات (باقون – تاركون –مترددون) الأدوات أجريت المقابلات الشخصية باستعمال دليل المقابلة) ولقد أوضحت نتائج الدراسة من

خلال تحليلات ردود المعلمين أن هناك عوامل ذات علاقة بالعمل مثل (المساندة الاجتماعية ،العمل نفسه ،الحوافز المادية)أثرت على كل من الالتزام، الرضا المهني،النية (البقاء –الترك) للعمل في مجال التربية لخاصة.

16-دراسة محمد عبد المؤمن حسن (1993)

بعنوان : أسباب إقبال المعلمين على التدريس للأطفال غير العاديين وهدفت الدراسة إلى استقصاء أسباب إقبال المعلمين على التدريس للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة بهدف التعرف على الأسباب المهنية والنفسية والاجتماعية التي تكمن وراء إقبال المعلمين على التدريس لهؤلاء الأطفال وتضمنت عينة الدراسة (100) معلم من معلمي التربية الخاصة (40معلما، 60معلمة) وتكونت وأدوات الدراسة من استبانه أسباب اختيار مهنة معلمي التربية (إعداد الباحث)

ولقد أظهرت النتائج أن

1-الغالبية العظمى من المعلمين والمعلمات قد أقبلوا على تدريس الأطفال غير العاديين لأسباب اجتماعية وإنسانية ودينية في المقام الأول .
2-عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في استجاباتهم للأسباب التي تكمن وراء إقبالهم على مهنة التدريس للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة .
3- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين المعلمين والمعلمات في استجاباتهم على بنود البعد المهني، كما لم توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في استجاباتهم على جميع بنود البعد الاجتماعي .

17- دراسة لوبوسكو Lobosco (1992):

بعنوان : الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة و استهدفت الدراسة المقارنة بين مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة (الموهوبين والمعوقين). ولقد قام الباحث بعمل مسح على (573) معلمة بالابتدائى والثانوى بنيويورك يضم ذلك معلمين الطلاب الموهوبين والمعوقين وتشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب الموهوبين أعلى من مستوى الرضا المهنى مع الطلاب المعوقين.

18- دراسة بيلينجسلى Billingsley (1992) :

بعنوان : مؤشرات (الالتزام ، الرضا المهنى ، نية البقاء فى التعليم) وتستهدف الدراسة المقارنة بين المعلمين العاملين فى المدارس العادية والعاملين فى مدارس التربية الخاصة فى المؤشرات لكل من (الالتزام ، الرضا المهنى ، نية البقاء فى التعليم) وتكونت عينة الدراسة من (443) معلم تربية خاصة و (493) مربى عام فى فرجينيا قام الباحث بعمل استفتاء طبق على عينة الدراسة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن :

1- المتغيرات ذات العلاقة بالعمل مثل (دعم القيادة ، صراع الدور ، وغموض الدور، والضغوط) أفضل المؤشرات لكل من الالتزام والرضا المهنى.

2- وكانت النتائج متشابهة لمعلمى التلاميذ العاديين ومعلمى التربية الخاصة.

19-دراسة ميللير miller (1992)

بعنوان : دراسة مقارنة بين معلم التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العاديين في الرضا المهنى واستهدفت هذه الدراسة التعرف على الفروق بين معلم التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العاديين في إدراكهم للرضا المهني وقدرتهم على اتخاذ القرارات .وذلك في ضوء بعض المتغيرات مثل الإشراف ،العلاقة مع زملاء العمل ،ظروف العمل ،الأجر ،المسؤولية) وتكونت عينة الدراسة من 847 معلم من معلمي التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العاديين .

وأوضحت النتائج ما يلى :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلم التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العاديين في إدراكهم للرضا المهني .
- أعرب معلمين التلاميذ العاديين عن اهتمام أكبر في المشاركة في اتخاذ القرارات من معلمين التربية الخاصة.

20-دراسة ويلز wills (1992)

بعنوان : العلاقة بين الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة والسلوك القيادي لرؤساء وهدفت الدراسة الكشف عن أبعاد القيادة والرضا المهني في مجال التربية الخاصة كمؤشرات كيف يشعر معلما التربية الخاصة حول أدوارهم.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة

1-وجود فروق ذات دلالة بين مجموعتي المعلمين في مستواهم العام للرضا المهني .

2-توجد علاقة ارتباطيه بين عاملي الدعم وتسهيل العمل في مستواهم العام للرضا المهنى.

3- يوجد ارتباط بين عامل قيادة تأكيد الهدف ومستوى الرضا المهني للمعلمين في المدارس العامة

4- أوصت الدراسة المسئولين عن التربية الخاصة أن يشعروا المعلمين بقيمتهم كمربيين.

21-دراسة ميتاكس metakes (1991)

بعنوان : دراسة الرضا المهني لدى معلمى التربية الخاصة في مقاطعة ناسوا التعليمية (نيويورك) وتكونت عينة الدراسة من (338) معلم تربية خاصة، (12)معلم من مدارس عامة، (8) من مجلس الخدمات التعاونية (boces)، (5) من مدارس خاصة.

واشتملت أدوات الدراسة على :

1- استمارة البيانات الشخصية

2-مقياس الرضا المهني يتضمن الأبعاد الآتية الإشراف تعليم، الأجر ، الزملاء ظروف العمل التقدم والترقي .

3- قارن التحليل الأول معلمو التربية الخاصة ضمن مناطق المدرسة العامة ،المدارس الخاصة ،مدارس (boces)

وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلاله في ثلاثة عوامل (الأجر ،العلاقة مع الزملاء ،ظروف العمل بين الثلاثة مجموعات .

22-دراسة أبيسون (1986) Aabelson

بعنوان دراسة لتحليل عوامل الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة

وهدف الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة وتكونت العينة من (485) من معلمي التربية الخاصة (المتخلفين عقليا – صعوبات تعلم – إعاقة شديدة)

وطبق على العينة أدوات الدراسة : مقياس الرضا المهني وكانت من أهم نتائج هذه الدراسة أن العوامل التي تدعم الرضا المهني هي : –مهارات إدارة السلوك – المكانة لاجتماعية للوظيفة وفرص الترقي والمثيرات العاطفية.

23-دراسة شانج (1991) Shang

بعنوان تحليل متغيرات الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة و **هدفت الدراسة إلى** التعرف على المتغيرات التي تساهم فى الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في مؤسستان حكوميتان وهى (ا) الراتب (ب) عدد سنوات الخبرة في تعليم ذوى الاحتياجات الخاصة (ج) فوائد إضافية (د) علاقة المعلم بالرئيس / المشرف (هـ) الوسائل التعليمية والخدمات المساعدة (و) المسئولية وصراع الدور(ز) سلوك التلاميذ/مشاكل الانضباط (ف) قلة التعليقات الايجابية وأنظمة الحوافز (ى) انجاز الطلاب (ك) الوقت في قاعة الدروس

بالإضافة الى 10 متغيرات مثل : العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، مستوى المؤهل التربوي، زوج يعمل في نفس المؤسسة، العلاقات المرتبطة بمواقف العمل، ظروف الإعاقة، محل الميلاد،أحد إفراد العائلة معاق، بعد المسافة عن موقع العمل وتكونت عينة الدراسة **من** (94) معلم خارج المؤسستين، (98) معلم تربية خاصة من المؤسستين – 96% عودة الردود.

وأدوات الدراسة طبق عليهم : – استفتاء الرضا المهنى لمينيسوتا – واستمارة البيانات معلم التربية الخاصة.

زتضمنت النتائج الرئيسية

1–المساهم الجماعية عن متغيرات المتنبئ الـ 10 كانت هامة بشكل احصائى فى توقع الرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصة بنسبة 62 %.

2–المساهمات الفردية لمعلم الرئيس/ علاقات مشرف ووسائل مدرسية وخدمات مساعدة من العوامل الهامة بشكل احصائى فى توقع الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة.

24-دراسة ويكس Weeks (1998)

بعنوان : دراسة مقارنة للرضا المهني لدى معلمى التربية الخاصة فى المناطق الريفية والحضرية فى كارولينا الجنوبية. و **هدفت الدراسة** مقارنة الرضا المهنى لدى معلم التربية الخاصة فى المناطق الريفية والحضرية وتكونت عينة الدراسة من (51) معلم تربية خاصة بالريف (32) معلم تربية خاصة بالحضر واستخدمت الدراسة مقياس الرضا المهني JDI مكون من 6 أبعاد (مهام الوظيفة الحالية – الأجر – فرص الترقية – الإشراف – العلاقة بالزملاء – العمل بوجه عام). وتوصلت النتائج إلى أنه يوجد فروق هامة بين المجموعتين . العينة (2) 40 مدرس ابتدائية ريفية – 30 مدرس ثانوية ريفية – 32 مدرس ابتدائية حضرية – 30 مدرس ثانوي حضرية0

الأدوات : الدليل الوصفي المهني

وكشفت النتائج مستوى الرضا المهني لدى معلمين المرحلة الابتدائية اعلي من مستوى الرضا المهني لدى معلمين المرحلة الثانوية فى كلتا الدراستان اظهر المعلمون عدم الرضا عن الأجر وفرص الترقية.

كشفت البيانات الديموجرافية ان المعلم المثالي للتربية الخاصة هو أنثى متزوجة ، العمر من 31 حتى 40 سنة، المؤهل تربوي.

25- دراسة لومبادرى Lombardi (1987) ودوناسون Donaldson

بعنوان رضا معلم التربية الخاصة الريفيون عن الوظائف وبرامج التدريب وتم عمل مسح على 54 معلم التربية الخاصة لتقييم مستوى رضاهم عن العمل وبرنامج التدريب للمعلم وضغوط العمل. وبرنامج التدريب للمعلم وضغوط العمل. **وأظهرت** النتائج أن 88 0/0 أوضحوا أن التعليم الخاص مهنة ومرضية شخصيا ولكن 48 0/0 قالوا بأنهم يختارون مهنة أخرى إذا أعطيت لهم الفرصة للبدء ثانية.

تعليق على الدراسات التى تناولت الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة :

أثبتت بعض الدراسات أن هناك فروقا فى درجات الرضا الوظيفى بين الذكور والإناث بينما أوضحت دراسات أخرى عدم وجود فروق بين الجنسيين فى هذا الصدد.

وإهتمت بعض الدراسات بتفسير الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة على أساس توضيح العلاقة بين مستوى الرضا عن العمل وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية مثل : المؤهل الدراسى، التخصص، سنوات الخبرة، النوع"ذكر/أنثى"، الحالة الإجتماعية ومن بين هذه الدراسات(شيحا Sheaha 2009،على حمدان 1997، أن Ann 1997، يحيى كولا Yahya-Kola 1995).

وحاولت بعض الدراسات التعرف على الإختلاف فى الرضا المهنى لدى معلمى الرتبية الخاصة ومعلمى التلاميذ العاديين مثل دراسة (لورى وروجير Lori and Roger 2002، ستيمين ولوب Stempain and Lob 2002، مورغان Morgan 2000،ميللر Miller 1992.

فى حين حاولت بعض الدراسات التعرف على مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة بوجه عام أن Ann 1997، دارسى Darcy 1995،

ركزت دراسة لونكر وهانكس Lunker and Hanks 2003 على مستوى الرضا المهنى لدى معلمى الصم وضعاف السمع ،دراسة يحيى-كولا Yahya-Kola 1995، مؤمن حسن مصطفى 1999 دراسة الرضا المهنى للعاملين فى التربية الفكرية.

أهتمت دراسة على محمد حمدان 1997 بمقارنة بين الرضا الوظيفى لمعلم التربية الفكرية والصم والبكم0

ركزت دراسة شيحا Sheaha 2004 على التعرف على العوامل المتصلة بعدم الرضا عن الوظيفة لمعلمى الطلاب ذوى صعوبات التعلم فى السعودية .

وقد استخدمت دراسة Shange 1990 استفتاء الرضا المهنى لمينوسوتا تنوعت الأدوات والمقاييس المستخدمة فى الدراسات السابقة من مقابلة سخصية مثل

برانيت وأخرون Parent et la، هيندركس Hendrieks 1992 واستخدم دراسة شيحا Sheaha 2004، لوكينز وهانكس Luckner & Hanks 2003، يحيى كولا 1995 مقياس إعداد الباحث 2000، مؤمن حسن 1999، على حمدان 1997.

إهتمت بعض الدراسات بالعلاقة بين الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة وبعض المتغيرات الأخرى مثل الأتجاهات نحو التدريس أن Ann 1997.
مستوى الطموح
الحاجة للإنجاز مثل دراسة ييزى وليستر Yezzi & Lester
الدعم الإدارى : مورجان Morgan 2000.
النية لترك العمل مثل دراسة مورجان 2000Morgan .
إهتمت بعض الدراسات ببحث عوامل التى تؤثر فى مستوى الرضا عن العمل ، وقد إتفقت فى معظمها على أن أبرز هذه العوامل هى: العلاقات الأجتماعية، ظروف العمل الجيده، المكانة الإجتماعية، العائد الإقتصادى، التقدم المهنى، الإشراف، المركز الأدبى مورجان Morgan 2000.
الدراسات الأجنبية التى تناولت الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة تتسم بالوفرة بينما الدراسات العربية قليلة.
الدراسات التى أجريت على الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة منها ما إقتصر على معلمى التربية الفكرية(مؤمن حسن مصطفى 1999) ومنها ما إقتصر على معلمى التربية الفكرية ومعلمى الصم والبكم (على حمدان 1997).

فروض الدراسة :

1 -توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم على مقياس الرضا المهنى0
2 -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى مستوى الضغوط تبعاً لمتغير جنس المعلم0

3 –توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى الضوط النفسية تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة وذلك لصالح معلمى الإعاقة العقلية.

4 –لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى الضغوط النفسية تبعاً لتمغير خبرة المعلم0

5 –لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية0

6 –لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى مستوى الرضا المهنى تبعاً لمتغير جنس المعلم0

7 –لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى الرضا المهنى تبعاً لمتغير خبرة المعلم0

8 –لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية0

9 –لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين الجنس وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الرضا المهنى وأبعاده الفرعية0

الفصل الرابع

إجــراءات الدراســـــة

تمهيد

أولاً : منهج الدراسة

ثانياً : عينة الدراسة

ثالثاً : الأدوات المستخدمة فى الدراسة

1-مقيـــاس الضغـــوط النفسية

2-مقياس الرضا المهنى لمعلمى ومعلمات التربية الخاصة

رابعاً : الخطوات الإجرائية للدراسة0

خامساً : أساليب المعالجة الإحصائية

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

تمهيد :

تتناول الباحثة فى هذا الفصل وصفاً لعنية الدراسة والأدوات المطبقة على أفراد العينة وإجراءات التطبيق، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة فى البيانات التى تم الحصول عليها كما يلى :

أولاً : منهج الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلمين التربية الخاصة، مستخدمة المنهج الوصفى الارتباطى0

ثانياً : عينة الدراسة :

تكونت العينة من (90) معلم ومعلمةمن معلمى التربية الفكرية والنور للمكفوفين،والصم والبكم والتابة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة القليوبية0

والجدول التالى يوضح كيفية توزيع العينة0

جدول (2) يوضح كيفية توزيع العينة

المتغيرات	المستوى	عدد أفراد العينة	النسبة %
الجنس	ذكر	42	%37.8
	أنثى	48	%53.3
الخبرة	أقل من 15 عام	63	%70
	أكثر من 15 عام	27	%30
نوع الإعاقة	عقلية	30	%27
	سمعية	30	%27
	بصرية	30	%27

ثالثاً : أدوات الدراسة :

قامت الباحثة بإعداد أدوات الدراسة والتى تتضمن :

(أ) مقياس الضغوط النفسية لمعلمى التربية الخاصة0

(ب) مقياس الرضا المهنى لمعلمى التربية الخاصة0

وفيما يلى ستعرض الباحثة ما قامت به من إجراءات فى سبيل إعداد واستخدام أدوات الدراسة0

1-مقياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة :

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بهدف قياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة، وفق التعريف الإجرائى للضغوط النفسية الذى بنى على أساسه المقياس، وهو الدرجة الكلية لمجموع استجابات معلم التربية الخاصة على أبعاد المقياس المستخدم فى الدراسة والمتمثلة فى (مظاهر معرفية، فسيولوجية، إنفعالية، مظاهر سلوكية، مظاهر اجتماعية)0

وفى سبيل ذلك قامت الباحثة بتجميع الدراسات النظرية التى تناولت الضغوط النفسية بالإضافة إلى المقاييس التى تقيس الضغوط النفسية، وإطلعت الباحثة على العديد من المقاييس التى تقيس الضغوط النفسية، ومن المقاييس الأجنبية التى إطلعت عليها الباحثة وهى :

1–مقياس الضغط النفسى المنسب عن الحياة المهنية (David, 1993)0

2–مقياس Job Stress Qustionnaire Ha Mel K. and Braken D تعريب محمد محمود حسنى، حسن عبد المالك (1993)0

3–مقياس تحديد أعراض الضغوط المهنية (1997) ,.Davis et al 0

ومن المقاييس العربية التى إطلعت عليها الباحثة :

1–مقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين إعداد يوسف عبد الفتاح (1999)0

2–مقياس صعوبات وضغوط المعلمين إعداد سعيدية محمد أبو سوسو (1991)

3–مقياس مصادر الضغوط : إعداد نادية السيد الشرنوبى (2001)

4–قائمة الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة إعداد محمد عبد اللطيف أحمد (2004)

5–مصادر الاحتراف النفسى :   إعداد رنا نجيب حامد   2001 :

قامت الباحثة بإعداد المقياس فى صورته الحالية، حيث وضع سبعة أبعاد لقياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة بناء على المظاهر التى تعطى مؤشراً لوجود ضغوط نفسية مرتفعة أو حالات من الإجهاد وهى :

1-مظاهر معرفية :

يقصد بها الاستجابات التى تتم مع عمليات التفكير أو العمليات المعرفية الناتجة عن التعرض لمستويات عالية من الضغط النفسى مثل عدم القدرة على التذكر، انخفاض سرعة الاستجابة، إنجاز قرارات متسرعة وخاطئة، تزايد معدل الخطأ0

2-مظاهر فسيولوجية:

وهى الشكوى الجسمانية الناتجة عن التعرض لمستويات عالية من الضغط النفسى منها على سبيل المثال : التوتر العالى، العرق الزائد، الصداع، عدم الانتظام فى النوم (الأرق)، النوم الزائد، الاستيقاظ المبكر على غير العادة، عسر الهضم ، قرحة المعدة، التغيير فى الشهية، التعب أو فقدان الطاقة0

مظاهر سلوكية:

هى أنواع من التصرفات التوافقية يكون الهدف من ورائها تقليل الآثار السلبية للتهديد وتتمثل فى الشعور بالتعب لأقل مجهود، انخفاض أداء الفرد وانخفاض الدافع للإنجاز، والتشاجر مع الآخرين، وعدم القدرة على الفهم والتفكير والتشتت الإدراكى وشرود الذهن وتزايد معدلات الغياب عن العمل بدون مبرر، زيادة معدلات التدخين والتفكير فى ترك المهنة وعدم القدرة على مساعدة الآخرين0

مظاهر انفعالية :

يقصد بها الاستجابات النفسية للتعرض للضغوط النفسية مثل سرعة الانفعال، وتقلب المزاج، العصبية، سرعة الغضب، العدوانية، واللجوء للعنف، الشعور بالاستنزاف الانفعالى، الاكتئاب، سرعة البكاء، القلق، اللامبالاة، اختفاء إحساس الصحة والسعادة، وأن يصبح الفرد أكثر حساسية وعدوانية وأكثر جموداً والإحساس

بالعجز عن تأثيره فى الأحداث أو المشاعر المرتبطة بها 0 الإحساس بعدم الكفاءة، الشعور بعدم القيمة0

مظاهر اجتماعية :

يقصد بها المظاهر الاجتماعية الناتجة عن التعرض للضغوط النفسية مثل ضعف العلاقات مع الآخرين والعزلة الاجتماعية وعدم القدرة على أداء الأدوار الاجتماعية والأسرية0

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً : صدق المقياس :

لحساب صدق المقياس تم الاستعانة بصدق المحكمين وصدق المحك 0

بعد تحديد أبعاد المقياس، تم صياغة مجموعة من العبارات وعددها 59 عبارة بحيث يتضمن كل بعد ما بين (10–13) عبارة0

تم عرض عبارات المقياس على (7) محكماً من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس وطلبت الباحثة من المحكمين ما يلى :

1 - التفضل بإبداء الرأى فيما إذا كانت هذه الفقرات تناسب قياس الضغوط النفسية0

2 - إضافة أى عبارة أو حذف العبارة التى يرون حذفها0

3 - تحديد الإضافة التى يجب إضافتها حتى تصبح الأداة فى شكلها الجيد0

وبناء على ذلك، اتفق المحكمون على حذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعض العبارات الآخرى ويتضح ذلك الجداول التالية :

جدول (3) يبين المفردات المحذوفة من مقياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة

م	البعد	رقم المفردة	المفردة
1	مظاهر معرفية	4	أعانى من تزايد معدل الخطأ
2	مظاهر فسيولوجية	13	انخفض مقاومتى للأمراض

3	**مظاهر سلوكية**	**7** **12**	**ازداد تناولى للمنبهات** **أشعر بالرغبة فى التخلى عن مسئويلاتى**
4	**مظاهر انفعالية**	**10** **11** **12**	**-أفتقد الإحساس بالصحة والسعادة** **-أصبحت أكثر حساسية** **-ألجأ إلى العقاقير المهدئة لتغلب على انفعالاتى0**

جدول (4)

يوضح المفردات المعدلة فى المقياس

البعد	المفردة قبل التعديل	المفردة بعد التعديل
مظاهر فسيولوجية	-ينتابنى الصداع المتكرر دون سب جسمانى0 -أعانى من عدم القدرة على الاسترخاء0	-أشعر بالصداع دون سبب جسمانى0 -أشعر بصعوبة فى الاسترخاء
مظاهر سلوكية:	أتفاعل مع زملائى فى العمل مشكل ألى [غياب الاهتمام – تفاعل بكيفية البرود] علاقتى بزملائى فى العمل باردة0	
مظاهر انفعالية	* ليس لدى الرغبة فى عمل أى شئ0	* أشعر بعدم الرغبة فى عمل أى شئ0
مظاهر معرفية:	* أوصف بانخفاض فى سرعة الاستجابة فى كثير من المواقف0	* لا أستطيع الاستجابة بسرعة فى كثير من المواقف0 * أتخذ بعض القرارات المتسرعة والخاطئة فى العمل0

(ب) صدق المحك :

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الضغوط النفسية (إعداد الباحثة) ومقياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة0 إعداد شوقية السمادونى (1993) كمحك خارجى

وذلك على عينة قوامها (40)[*] معلم ومعلمة وقد بلغ معامل الارتباط بين المقياسين فبلغ قيمته (0.714) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0(0.01)

ثانياً : ثبات المقياس :

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس بعدة طرق :

أ-إعادة تطبيق المقياس :

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التقنين نفسها بفاصل زمنى قدره أسبوعان، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة والتطبيق فبلغ قيمته 0.7 وبعد المظاهر المعرفية بلغ قيمته 0.7 وبعد مظاهر فسيولوجية، 9.8 فى بعد مظاهر سلوكية، 0.79 فى بعد المظاهر الانفعالية، 0.79 فى بعد الدرجة الكلية وهى معاملات دالة عند مستوى 0.01

ب-ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية :

قامت الباحثة بتجزئة المقياس إلى جزئين متساويين بحيث يتكون الجزء الأول من الدرجات الفردية والجزء الثانى من الدرجات الزوجية وتم حساب معامل الارتباط بين الدرجات فى الجزأين ثم حساب معامل الثبات، والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول (5) ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

المفردات	العد	قيمة معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط	معدل الثبات لسبيرمان براون	معامل الثبات لجتمان
الجزء الأول	**26**	**0.956**	**0879**	**0936**	**0927**

[*] علماً بأنه تم استبعاد هذه العينة من عينة الدراسة النهائية0

الجزء الثانى	25	0.943			

ويتضح من الجدول ( ) أن معامل الثبات مرتفع لكلاً من سبيرمان – براون، وجتمان مما يدل على أن المقياس ذو ثبات مرتفع0

ثالثاً : ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلى :

أ-الاتساق الداخلى بين الأبعاد :

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالى يوضح نتائج هذا الإجراء0

جدول (6) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد الضغوط النفسية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المعرفية	0.929	دال عند مستوى 0.01
الفسيولوجية	0.920	دال عند مستوى 0.01
الانفعالية	0.944	دال عند مستوى 0.01
السلوكية	0.884	دال عند مستوى 0.01
الاجتماعية	0.943	دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول ( ) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس جميعها دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات أبعاد المقياس0

ب-ثبات مفردات المقياس بطريقة الاتساق الداخلى :

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كلمفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ويوضح الجدول التالى هذا الإجراء :

جدول (7) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من

مفردات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
المعرفية		7	0.720**	4	0.466**
1	0.856**	8	0.628*	5	0.312*
2	0.780**	9	0.633**	6	0.376*
		10	0.575**		
		11	0.757**		
3	0.910**	12	0.570**	7	0.603**
4	0.727**	الانفعالية		8	0.482**
5	0.721**	1	0.621**	9	0.910**
				10	0.510**
6	0.612**	2	0.645**	11	0.482**
7	0.426**	3	0.757**	الاجتماعية	
8	0.554**	4	0.605**	1	0.631**
9	0.910**	5	0.733**	2	0.547**
10	0.910	6	0.777**	3	0.910**
		7	0.745**	4	0.910**
الفسيولوجية		8	0.702**	5	0.505**
1	0.608**	9	0.570**	6	0.617**
2	0.535**			7	0.579**
3	0.554**	**السلوكية**		8	0.736**
4	0.554**	1	0.60**	9	0.760**
5	0.910**	2	0.695**	10	0.698**
6	0.393*	3	0.637**		

** دال عند مستوى 0.01 * دال عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول ( ) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى 0.01 ، 0.05 ممايدل على ثبات مفردات المقياس0

ثالثاً : الصورة النهائية للمقياس :

يتكون المقياس فى صورته النهائية من (52) عبارة موزعة على خمسة أبعاد وهى : مظاهر معرفية ، مظاهر فسيولوجية، وسلوكية، وانفعالية، واجتماعية0

ويتضمن بعد المظاهر المعرفية (10) عبارة، وبعد المظاهر الفسيولوجية (12)عبارة، وبعد المظاهر السلوكية (11) عبارة، وبعد المظاهر الانفعالية (9) عبارة،

وبعد المظاهر الاجتماعية (10) عبارة، وتتم الإجابة على كل عبارة من عبارات المقياس من خلال ثلاثة بدائل هى دائماً، أحياناً، نادراً، بحيث تعطى الدرجات 3 ، 2 ، 1 وذلك بالنسبة للعبارات الموجبة وتعطى الدرجات 1 ، 2 ، 3 بالنسبة للعبارات السالبة، وعلى هذا تكون الدرجة العظمى (146) درجة، وتكون الدرجة الصغرى (62) وتدل الدرجة العالية على ارتفاع الضغوط النفسية، أما الدرجة المنخفضة فتدل على انخفاضه،ويمكن استخراج درجات كل بعد على حدة، ،يشمل المظاهر المعرفية عبارات (1 ، 6 ، 11 ، 16، 21، 25، 30، 35، 40، 45)، وبعد المظاهر الفسيولوجية وبعد المظاهر الفسيولوجية ويتضمن (2 ، 7 ، 12، 17، 19، 22، 26، 31، 36، 41، 46، 49)، وبعد المظاهر السلوكية يتضمن (3 ، 8 ، 13، 18، 23، 27، 32، 37 42، 47، 50)، وبعد المظاهر الانفعالية يتضمن (4 ، 9، 14، 24، 28، 33، 38، 43، 51) ، وبعد المظاهر الاجتماعية يتضمن (5 ، 10، 15، 20، 29، 34، 39، 44، 48، 52)0

والجدول التالى يوضح رقم المفردة ودرجات التصحيح

جدول رقم (8)

يوضح رقم المفردة ودرجات التصحيح

رقم المفردة	درجات التصحيح			رقم المفردة	درجات التصحيح		
1	3	2	1	26	3	2	1
2	3	2	1	27	3	2	1
3	3	2	1	28	3	2	1
4	3	2	1	29	3	2	1
5	3	2	1	30	3	2	1
6	3	2	1	31	3	2	1
7	3	2	1	32	3	2	1
8	1	2	3	33	3	2	1
9	3	2	1	34	3	2	1
10	3	2	1	35	3	2	1
11	3	2	1	36	3	2	1
12	3	2	1	37	3	2	1
13	3	2	1	**38**	1	2	3
14	1	2	3	39	3	2	1
15	3	2	1	40	3	2	1
16	1	2	3	41	3	2	1
17	3	2	1	**42**	1	2	3
18	3	2	1	43	3	2	1
19	3	2	1	44	3	2	1
20	3	2	1	45	3	2	1
21	3	2	1	46	3	2	1
22	3	2	1	47	3	2	1
23	3	2	1	48	3	2	1
24	3	2	1	49	3	2	1
25	3	2	1	50	3	2	1

2-مقياس الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة :

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس بهدف قياس الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة، وفق التعريف الإجرائى للرضا المهنى الذى بنى على أساسه المقياس، وهو "الدرجة الكلية لمجموع استجابات معلم التربية الخاصة على أبعاد مقياس الرضا

المهنى المستخدم فى الدراسة والمتمثل فى الرضا عن العائد المادى لمهنة التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة، الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، الرضا عن العلاقات الاجتماعية فى العمل، الرضا عن فرص التدريب والتقدم المهنى المتوافر فى المهنة0

- تجميع الدراسات النظرية التى تناولت الرضا المهنى بالإضافة إلى المقاييس التى تقيس للرضا المهنى وإطلعت الباحثة على العديد من المقاييس التى تقيس الرضا المهنى، ومن المقاييس الأجنبية التى إطلعت عليها الباحثة0

1-مقياس منسيوتا للرضا الوظيفى (MSQ)0

2-مقياس الدليل الوصفى المهنى JBI Job Descriptive mdex قام بتطوير Smith، كندال Kendall وهولين hulin عام 1969 ويتكون من سلسلة من الصفات والجمل المتعلقة بالوظيفة والتى يقوم الموظف أو العامل بتعزيزها وهى الإشراف، الأجر، فرص الترقى، زملاء العمل0

ومن المقاييس العربية مقياس الرضا المهنى للعاملين بالمعاهد الأزهرية (2000) من إعداد عبد الحميد الشافعى (2000) بالمعاهد الأزهرية ويتكون من خمسة أبعاد وهى الميل نحو الاشتغال بمهنة التدريس، العائد الاقتصادى من مهنة التدريس ، المكانة الاجتماعية لمهنة التدريب، ظروف العمل، العلاقات داخل المعهد0

استبانة الرضا المهنى لمعلمات رياض الأطفال إعداد أسماء العطية (2000) ويتكون من الأبعاد التالية النظرة الشخصية للمهنة من المشكلات المهنية، الاتجاه نحو الطفل0

2-مقياس الرضا المهنى للمدير إعداد محمد مصطفى الديب (2002) ويتكون من إحدى عشر بعد المسئولية، الرواتب0

- العلاقة مع الزملاء ، التجهيزات، العمل نفسه، تطور النمو المهنى، الإدارة، الإشراف، التقدير الذات، الترقى، الإنجاز ، الرضا الكلى0

5-مقياس الرضا عن العمل إعداد فاطمة المستكاوى (2000) ويتكون من التقدير المادى، المكانة الاجتماعية للمهنة، ظروف العمل وطبيعته، الاتجاه نحو المهنة، الحرية وتأكيد الذات فى العمل0

والإطلاع على الدراسات السابقة التى تناولت الرضا المهنى لدى المعلمين بشكل عام0

- بعد إطلاع الباحثة على كل هذه الدراسات والمقاييس قامت الباحثة بإعداد المقياس فى صورته الحالية، حيث توصلت إلى أربع أبعاد يشملها المقياس هى :

1-الرضا عن العائد المادى لمهنة التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة0

2-الرضا عن طبيعة العمل وظروفه0

3-الرضا عن العلاقات الاجتماعية فى العمل0

4-الرضا عن فرص التدريب والتقدم المهنى المتوافر فى المهنة0

تعريف أبعاد مقياس الرضا المهنى :

1-الرضا عن العائد المادى لمهنة التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة (الراتب ، البدلات ، المكافآت) :

يقصد به مدى رضا معلم التربية الخاصة عن ما يعود عليه من مهنته من أجور ومكافآت وحوافز مهنية ورغبة فى الاستمرار فى العمل مهما كان العائد0

2-الرضا عن طبيعة العمل وظروفه :

يقصد به مدى حب أو كره معلم التربية الخاصة لطبيعته عمله والاستماع والسعادة أثناء تأديته وقناعته باختيار المهنة المناسبة ومدى امتلاكه للخصائص والمميزات المطلوب توافرها فى مهنته ورغبة فى الاستمرار فى العمل ومدى توافر الظروف البيئية المناسبة التى تساعده على تحقيق الأهداف وشعوره بالارتياح0

3-الرضا عن العلاقات الاجتماعية فى العمل :

يقصد به مدى التعاون والتفاعل الإيجابى بين معلم التربية الخاصة وزملائه ومشرفيه وأولياء أمور التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة ومدى سيادة الألفة والاحترام والثقة المتبادلة بينهم0

4-الرضا عن فرص الترقى والتقدم للوظائف الأعلى :

يقصد به مدى رضا معلم التربية الخاصة عن فرص الترقية وما إذا كانت تتم على أسس ومعايير موضوعية تعتمد على الكفاءة والإنجاز، ومدى رضا معلم التربية الخاصة عن ما توفره له الوظيفة من تدريبات ومنح وتعيينات يستطيع من خلالها التعلم والنمو المهنى ورغبته فى تلقى التعلم المستمر0

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً : صدق المقياس :

أ–صدق المحكمين :

تم عرض عبارات المقياس على (7) مجموعة من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس، وطلبت الباحثة من المحكمين إبداء الرأى فيما يلى :

- مدى دقة صياغة بنود المقياس0
- صحة اللغة ووضوح التعليمات0
- هل تحتوى العبارة الواحدة على أكثر من مضمون :
- إضافة ما ترون سيادتكم إضافته أو تعديله أو حذفه0

وقد أفاد السادة المحكمون يحذف بعض العبارات، وتعديل صياغة بعض العبارات ويتضح ذلك من الجداول التالية :

جدول (9) يوضح العبارات المحذوفة

البعد	رقم المفردة	المفردة
2-الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	5	أعتقد أن لدى ما يجعلنى مقتنعاً بمهنتى؟ من هذه الصفات0 -الطلاقة اللفظية0 -الذكاء0 -الصبر0 -القدرة على تطوير علاقات جيدة فى العمل0 -القدرة على تحمل المسئولية0 -التفكير الواضح0 -الدراية الكافية لخصائص التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة0 -المرح وروح الدعابة0 -الهدوء0 -الذاكرة القوية0 -الاتجاه الإيجابى نحو الأطفال0 -القدرة على زيادة دافعية التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة0
الرضا عن العائد المادى	3	هل ستكون مستعد للاستمرار فى العمل فى مجال التدريب الخاصة إذا قل الراتب بمعدل النصف0 أ-نعم أحب عملى بغض النظر عن الأجر0 ب-سأرغب فى ذلك ولكنى لا أستطيع0 جـ-لا 0
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	2	هل تنتظر الساعة أثناء اليوم الدراسى أ-دائماً 0 ب-فى بعض الأوقات0 جـ-إطلاقاً0

جدول (10) يبين المفردات المعدلة

البعد	المفردة قبل التعديل	المفردة بعد التعديل
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	هل ترى أن طبيعة العمل مع الفئات الخاصة : أ–تقلل من فرصة الشعور بمتعة الحياة0 ب–متحدى لقدراتك ويستثيرك بصورة إيجابية0 جـ–يشعرك بالتميز والإنجاز0	أ–تقلل من فرص الشعور بمتعة الحياة0 ب–أحياناً يشعرنى بالتميز والإنجاز0 جـ–يشعرنى بالتميز والإنجاز0
الرضا عن العلاقات الاجتماعية فى العمل	هل لمست من مشرفيك القدرة على تبصيرك بأى تقصير يصدر منك حيث يتعاونون معك فى حله وتجاوزه0	هل لمست من المسئولين القدرة على تبصيرك بأى تقصير يصدر منك حيث يتعاونون معك فى حله وتجاوزه0
	هل تعتقد أنك : أ_تحب وتحترم زملائك فى المدرسة0 ب–تكره زملائك فى المدرسة0 جـ_تشعر باللامبالاة تجاه زملائك فى المدرسة0	ما هو شعورك تجاه زملائك فى المدرسة : أ–أحب وأحترم زملائى فى المدرسة0 ب–أكره زملائى فى المدرسة0 جـ–أشعر باللامبالاة تجاه زملائى فى المدرسة0
	هل لمست تفهم أولياء أمور التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة لأهمية دورك وتعاونهم الإيجابى مع معلمى التربية الخاصة لحل مشكلات أبنائهم0	هل لمست تفهم أولياء أمور التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة لأهمية دورك وتعاونهم معك لحل مشكلات أبنائهم0

ب–صدق المحك الخارجى :

وذلك من خلال مقارنة المقياس بدرجات مقياس آخر تم استخدامه كمحك خارجى، حيث استخدمت الباحثة مقياس مينسوتا للرضا عن العمل كمحك خارجى،

وخلصت إلى معامل ارتباط قدرة (0.63) وهو معامل ارتباط دال عند مستوى دلالة 0(0.01)

ثانياً : الثبـــات :

1-ثبات المقياس بطريقة إعادة التطبيق :

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية ثم أيعد تطبيق نفس المقياس علىنفس العينة بفاصل زمنى أسبوعية من التطبيق – تم حساب معامل الثبات للمقياس حيث وصل 0.87 وهو دال عند مستوى 0.01

2-ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية :

قامت الباحثة بتجزئة المقياس إلى جزئين متساويين بحيث يتكون الجزء الأول من الدرجات الفردية والجزء الثانى من الدرجات الزوجية وتم حساب معامل الارتباط بين الدرجات فى الجزأين تم حساب معامل الثبات، والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول (11) ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

المفردات	العدد	قيمة معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط	معامل الثبات لسبيرمان براون	معامل الثبات لجتمان
الجزء الأول	17	0.934	0.797	0.887	0.884
الجزء الثانى	17	0.920			

ويتضح من الجدول أن معامل الثبات مرتفع لكلا من سبيرمان –براون، وجتمان مما يدل على أن المقياس ذو ثبات مرتفع0

ثالثاً : ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلى :

أ–ثبات أبعاد المقياس بطريقة الاتساق الداخلى وذلك عن طريق معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس، والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالى يوضح نتائج هذا الإجراء :

جدول (12) معاملات الارتباط بين درة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد الرضا المهنى	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العائد المادى	0.929	دال عند مستوى 0.01
طبيعة العمل	0.920	دال عند مستوى 0.01
العلاقات الاجتماعية	0.944	دال عند مستوى 0.01
التقدم المهنى	0.884	دال عند مستوى 0.01

ويتضح من الجدول ( ) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس جميعها دالة عند مستوى 0.1 مما يدل على ثبات أبعاد المقياس0

ب–ثبات مفردات المقياس بطريقة الاتساق الداخلى :

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالى نتائج هذا الإجراء :

جدول (13) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
العائد المادى		13	0.720**
1	0.865 **	14	0.628**
		15	0.633**
		16	0.376 **
2	0.780**	17	0.482 **
3	0.910 **		
4	0.727 **	العلاقات الاجتماعية	
5	0.721 **	1	0.621 **
طبيعة العمل		2	0.654**
1	0.612 **	3	0.757**
2	0.426 **	4	0.605 **
3	0.554 **	5	0.733 **
4	0.910**	**التقدم المهنى**	
5	0.608**	1	0.777 **
6	0.535**	2	0.745 **
7	0.554**	3	0.702 **
8	0.554 **	4	0.600 **
9	0.910 *	5	695. **
10	0.393 *	6	0.637 **
12	0.535**	7	0.466**

يتضح من الجدول أن جميع العبارات دالة باختلاف المستوى مما يدل على الاتساق المرتفع بين مفردات المقياس0

صورة المقياس النهائية :

يتكون المقياس فى صورته النهائية من 34 مفردة موزعة على الأبعاد الأربعة للمقياس بالإضافة إلى سؤال نهائى تضاف درجته إلى الدرجة الكلية للمقياس0

وجدول رقم (14) يوضح أرقام كل بعد من أبعاد المقياس0

البعد	المفردات
الأول	18–12–9–5–1
الثانى	15–14–13–10–6–2 28–27–24–22–20–19 34–33–32–31–29
الثالث	25 – 21 – 16 – 11 – 7– 3
الرابع	30 – 26 – 22 – 17 – 12 – 8 – 4

تتم الإجابة على كل مفردة من مفردات المقياس من خلال ثلاث بدائل أ، ب ، جـ والجدل التالى يوضح مفتاح التصحيح0

رقم المفردة	درجات التصحيح	رقم المفردة	درجات التصحيح
1	**1 – 2 – 3**	**18**	**1 –2 – 3**
2	**3 – 2 – 1**	**19**	**3 –2– 1**
3	**3 –2 – 1**	**20**	**2 –3 – 1**
4	**1 – 2 – 3**	**21**	**3 –2 – 1**
5	**3 – 2– 1**	**22**	**1 –2 – 3**
6	**2 –3 – 1**	**23**	**1 –2 – 3**
7	**1 –2 – 3**	**24**	**3 –2 – 1**
8	**3 –2 – 1**	**25**	**1 –2 – 3**
9	**1 – 2 – 3**	**26**	**1 –2 – 3**
10	**2 – 3 – 1**	**27**	**3 –2 – 1**
11	**1 –2 – 3**	**28**	**3 –1 – 2**
12	**3 – 2 – 1**	**29**	**3 –2 – 1**
13	**1 –2 – 3**	**30**	**3 –2– 1**
14	**3 – 2 – 1**	**31**	**3 –2 – 1**
15	**3 –2 – 1**	**32**	**3 –2 – 1**
16	**3 – 2 – 1**	**33**	**3 – 2 –1**
17	**1 –2 – 3**	**34**	**3 – 2 – 1**
السؤال النهائى	**3 –2 – 1**		

وعلى هذا تكون الدرجة العظمى للمقياس (105) والدرجة الصغرى (3) وتدل الدرجة العليا على ارتفاع مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة0

ثالثاً : الخطوات الإجرائية للدراسة :

تتلخص إجراءات الدارسة فى الخطوات التالية :

1 -اختيار عينة الدراسة0

2 -تطبيق مقياس الضغوط النفسية على عينة من معلمى التربية الخاصة0

3 -تطبيق مقياس الرضا المهنى على عينة من معلمى التربية الخاصة0

4 -تصحيح كل مقياس ورصد الدرجات فى قوائم أعدت لذلك0

5 -إخضاع درجات أفراد العينة إلى التحليل الإحصائى المناسب0

6 -الحصول على نتائج الدراسة النهائية0

الأساليب الإحصائية المستخدمة فى الدراسة :

1 -الإحصاء الوصفى (المتوسطات) ، الانحرافات المعيارية0

2 -معامل الارتباط0

3 -اختبار "ت"0

4 -تحليل التباين0

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً : النتائج الإحصائيـــــة للدراسة

ثانياً : مناقشة وتفسير نتائج الدارسة

ثالثاً : توصيات وبحوث مقترحـــــة

الفصل الخامس
نتائج الدراسة وتفسيرها

تمهيد :

تقوم الباحثة فى هذا الفصل بعرض نتائج الدارسة وتفسيرها، بادئة بالمعالجات الإحصائية المتبعة للتوصل إلى النتائج، ثم مناقشة النتائج فى ضوء الإطار النظرى والدراسات السابقة التى تم عرضها، وبعد ذلك عرض بعض التوصيات والبحوث المقترحة0

الفرض الأول :

ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمى التربية الخاصة مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم على مقياس الرضا المهنى0

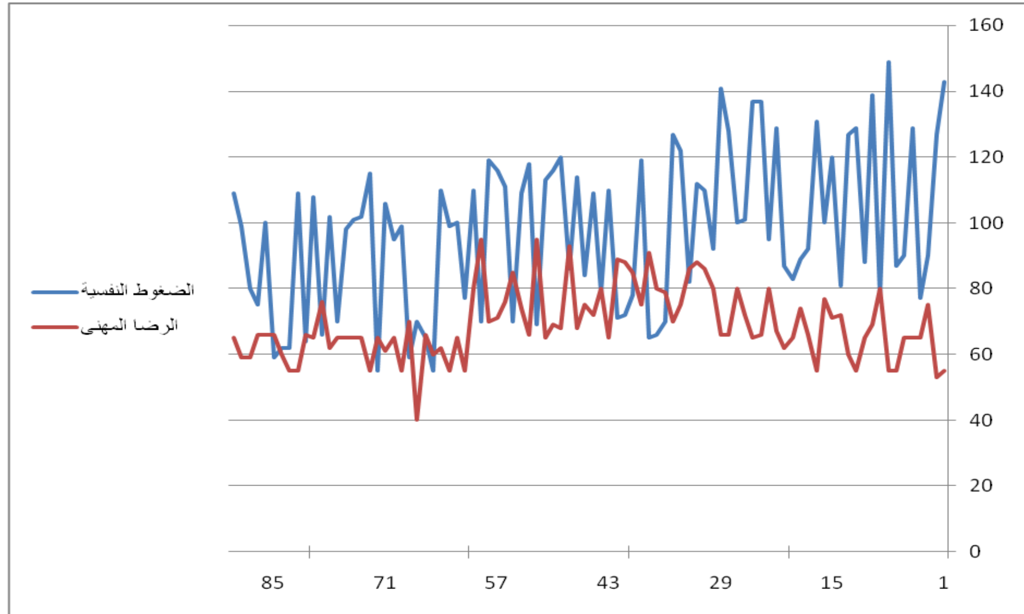
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين درجات معلمى التربية الخاصة ودرجاتهم على مقياس الرضا المهنى وأبعاده والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول (15) معاملات الارتباط بين درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية وأبعاده، ودرجاتهم على مقياس الرضا المهنى وأبعاده

الرضا المهنى / الضغوط النفسية	العائد المادى	طبيعة العمل	العلاقات الاجتماعية	التقدم المهنى	الرضا المهنى
المعرفية	0.056	0.242−*	0.233−*	0.221−*	0.200−*
الفسيولوجية	0.236 −*	0.043−*	0.243−*	0.272−*	0.255−*
الانفعالية	0.266 −*	0.253−*	0.083−*	0.299−*	0.293−*
السلوكية	0.227 −*	0.254−*	0.264−*	0.028−*	0.0228−*
الاجتماعية	0.272−*	0.142−*	0.202−*	0.094−*	0.229−*
الضغوط النفسية	0.205−*	0.203−*	0.222−*	0.187−*	0.262−*

*** دال عند مستوى 0.05**

**** دال عند مستوى 0.01**



شكل (8) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات الضغوط النفسية ودرجات الرضا المهنى

ويتضح من الجدول (14) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمى التربية الخاصة على أبعاد مقياس الضغوط النفسية والدرجة الكلية للمقياس، ودرجاتهم على أبعاد مقياس الرضا المهنى والدرجة الكلية للمقياس، مما يؤكد صحة الفرض الأول0

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج عدة دراسات منها على سبيل المثال لا الحصر:

- Cross and bilingslen كروس وبيلجرلينى (1994) - بروتون Bruton 2001 - عزت عبد الحميد (1995) - سينغ وبيليجرلى Singh and Bilingsley (1996) ، أنتونيو وآخرون Antonie et al., ، نعمت محمد رمضان (1993). سافاريا Chavarria (1988)، أتينجر Eichinger2000 ، ودراسة ليترل Littrley 1992.

والتى أثبتت أن الضغوط النفسية التى يتعرض لها المعلم ترتبط بمستويات متوسطة أو منخفضة عن الرضا المهنى وزيادة معدلات الغياب0

بيما تخالف نتائج الدارسة الحالية ما توصلت إليه دراسة هوفير واحوس Hoover and Aakhus (1998) من عدم وجود علاقة بين الرضا المهنى والاحتراق النفسى ذات دلالة إحصائية0

كما تختلف مع دراسة ميدو Mcdow (1993) والتى بينت أن المعلمين قد يكونوا غير راضين عن مهنتهم فى مجال التربية الخاصة إلا أنهم قد لا يتعرضوا للاحتراق النفسى وأن نسبة قليلة منهم شعرت بالاحتراق النفسى وعدم القدرة على الإنجاز0

إن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لمعلمى التربية الخاصة تعنى أن الضغط النفسى الذى يواجهه معلم التربية الخاصة أثناء ممارسته لمهنته قد يفرز حالة عدم الرضا لديه0

كما أن المعلمين الغير راضين عن جوانب كثيرة فى حياتهم المهنية ينتج عنه إحساس بالتوتر بالقلق وعدم الاستقرار وغيرها من العوامل التى تؤدى إلى زيادة إحساسهم بالضغط النفسى مما يؤثر على عطائهم وإخلاصهم فى العمل 0 واستمرارهم فى العمل فى مجال التربية الخاصة، وعلى العكس الفرد الراضى عن عمله يستطيع تقبله والإنتاج فيه ويزيد هذا الشعور إذا كان ناتج عن العمل نفسه وليس العائد المادى من العمل0

فقد أوضحت نتائج دراسة **كلاج Clagg (2002)** أن العديد من العوامل ساهمت فى تمسك معلمين التربية الخاصة المبتدئين بالعمل فى هذه المهنة مثل ظروف العمل الإيجابية، الرضا عن العمل، الدعم الإدارى، العلاقة بين المعلم والتلميذ)0

في حين وجدت بعض العوامل ذات التأثير السلبي على بقاء المعلمين في مهنة التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة مثل مستوى الضغوط النفسية ، الرواتب، المناهج الدراسية، النمو المهنى)0

وأثبتت نتائج ***بروتون Bruton (2001) كروس وبيلنجسلى& Cross billingsley (1994)*** أن الرضا عن العمل له تأثيرات إيجابية للاستمرار فى العمل، وأن الضغط النفسى له تأثير سلبى على الرضا عن العمل، وأن صراع الدور له أثر سلبياً على الرضا عن العمل وأن الدعم الإدارى ارتبط سلبياً بكل من صراع الدور، الضغوط النفسية الناجمة عن العمل، وإيجابياً بالرضا عن العمل0

كما أشارت نتائج دراسة اتشنجر Eichinger (2000) إلى أن توجيه الدور الاجتماعى المتوازن يرتبط بمستويات أعلى من الرضا المهنى وأدنى من الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة0

- سيتبع وبيلنجسرلى Singh, Billignsley (1996) أثبتت النتائج أن الضغوط المهنية لها تأثير عكسى غير مباشر على النية للبقاء والرضا المهنى وأن عدم الرضا عن العمل كان السبب الرئيسى لتركهم العمل، وقد تم تحديد مصادر عدم الرضا عن العمل :

1- مناخ ظروف العمل مع الموظفين0
2- ظروف العمل مع الموظفين0
3- العلاقات فى المدرسة0
4- تضمينات وسياسات التطور المهنى0

وأكد كومينجس Cummings (1999) أن مستوى الضغوط النفسية يؤثر على عدد السنوات التى يرغب المعلمون البقاء فى العمل فى مجال التربية الخاصة0

زبينت دراسة نعمت محمد رمضان (1993) وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفى ومستوى الضغوط لدى معلمى المرحلة الثانوية0

كما أكدت نتائج دراسة شافاريا Chavarria (1988) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الرضا عن العمل والضغوط المرتبطة بالعمل0

وكان من أهم نتائج دراسة توديل Toodle (2001) وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسى0

وأوضحت دراسة شحتة Sheaha (2004) أن أهم العوامل المرتبطة بعدم الرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة هى الأعمال الكتابية الزائدة، نقص الدعم من الأيوبيين والمجتمع، الضغط النفسى من متطلبات العمل الزائد كما ارتبطت الضغوط النفسية بمؤشارت أخرى من قبيل عدم معرفة الإدارة ماهية صعوبات التعلم، عدم كفاية الوقت للتخطيط0

وأكد لورى وروجير Lori and Roger أن هناك الكثير من عوامل الاحتراق النفسى والضغط والإحباط تأتى من داخل وخارج الفصل الدراسى وأن تلك العوامل ترتبط بعدم الرضا عن العمل0

كما أيدت دراسة بيلنجسلى Billingsley (1992) أن المتغيرات ذات العلاقة بالعمل قبل (دعم القيادة، صراع الدور، غموض الدور، الضغوط) أفضل المؤشرات للالتزام والرضا عن العمل0

وينظر إلى الاحتراف النفسى بشكل عام إلى أنه استنفاذ تدريجى للرضا الوظيفى، وللحماس ولتحقيق الهدف وتزايد الشعور بالقلق من جانب المعلم نتيجة لظروف العمل المادية والنفسية والاجتماعية ، وبصورة عامة هو شعور

عام لدى الفرد بعدم أهمية النتائج – شعور الفرد بأنه لا يلقى من التقدير المادى والمعنوى بما يتناسب مع الجهد المبذول ***(نصر يوسف مقابلة، 1996، 112)***

إن استمرار تعرض المعلم للضغوط النفسية المتكررة يؤثر على سلوك المعلم أثناء ممارسته لمهنة التدريس، حيث يجعل المعلم غير قادر على العمل، ومع أن المعلم قد يبقى فى مهنته، يفقد الدافعية والحماس للعمل0

كما بينت نتائج دراسة مراد صالح (1997) أن المعلمين يعانون من مظاهر جسمية ونفسية نتيجة تعرضهم للضغوط المهنية، ومن أهم هذه المظاهر الصراع، الشعور بالملل فى العمل، التعب والإحساس بفقدان القدرة على العمل، ارتفاع ضغط الد، زيادة عدد ضربات القلب عن معدلها الطبيعى، فقدان الرغبة فى عمل أى شئ0

أما الحسن المغيدى (2003) فيرى أن الإجهاد النفسى يؤثر تأثيراً مباشراً على أداء المعلم والاستقرار النفسى. كما يؤكد على عسكر (1987) أن ظاهرة الإجهاد النفسى تحدث غاباً نتيجة لعدم التوافق بين ما يراد إنجازه وقدرات المعلمين وإمكانياتهم فى بيئة العمل والتى تسبب له الضيق والتوتر والقلق وعدم الرضا وعدم التوازن النفسى0

كما أكدت دراسة رمضان، وأبو سريع (1993) أن إرتفاع مستوى الضغط النفسى يؤدى إلى سوء توافق الطلاب أى أن الضغط النفسى بدفع الطالب إلى حالة من انعدام الانسجام فى جميع جوانب حياته0

النتائج المتعلقة بالفرض الثانى :

ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى مستوى الضغوط النفسية وتبعاً لجنس المعلم0

ولاختبار صحة هذا الفرض؛ استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات المتساوية وغير المرتبطة لمتوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية وفقاً لجنس المعلم، والجدول التالى يوضح ذلك :

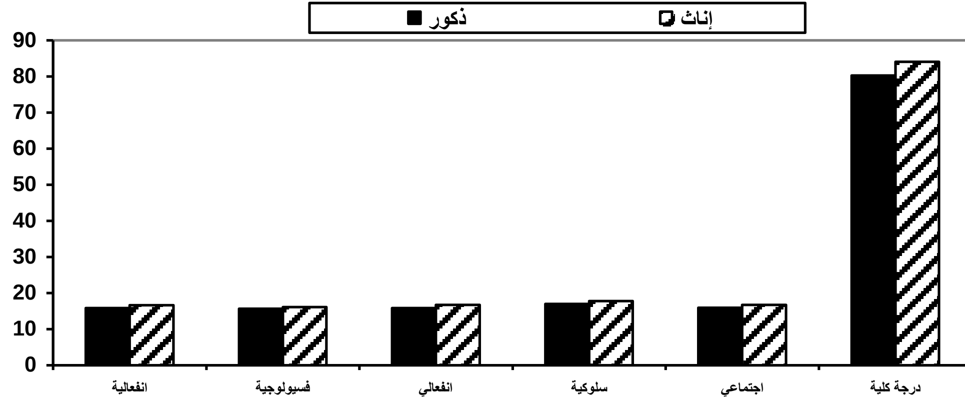
جدول (16)

حساب قيمة (ت) لمتوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية وأبعاده وفقاً لجنس المعلم

المظاهر		المجموعة	ن	م	ع	د0ح	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية	الانفعالية	ذكور	39	15.8462	3.7525	88	0.999	غير دالة
		إناث	51	16.6078	3.4530			
	الفسيولوجية	ذكور	39	15.6923	3.9280	88	0.491	غير دالة
		إناث	51	16.1373	4.4901			
	الانفعالية	ذكور	39	15.8718	3.8945	88	0.973	غير دالة
		إناث	51	16.7451	4.4490			
	السلوكية	ذكور	39	17.0000	4.7903	88	0.791	غير دالة
		إناث	51	17.8039	4.7666			
	الاجتماعية	ذكور	39	15.8974	3.7543	88	1.003	غير دالة
		إناث	51	16.7647	4.2876			
	الدرجة الكلية	ذكور	39	80.3077	18.0834	88	0.926	غير دالة
		إناث	51	84.0588	19.7306			

**** دالة عند مستوى 0.01 "دالة عند مستوى 0.05**

ويتضح من الجدول (15) أن قيم (ت) غير دالة إحصائياً مما يعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الضغوط النفسية وأبعادها تبعاً لجنس المعلم، ويمكن تمثيل تلك النتائج بالرسم البيانى التالى :



شكل (9) يوضح التمثيل البيانى لمتوسطى درجات الضغوط النفسية وأبعاده وفقاً لخبرة المعلم

- هناك بعض الدراسات تتعارض نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية فى أنها أكدت على وجود فروق بين الجنسين فى الضغوط النفسية، ولكنها اختلفت فى تحديد اتجاه هذه الفروق، بعضها كان لصالح الذكور، والآخر لصالح الإناث0

كدراسة كومنجس Cummings (1994) فقد أظهرت فروقاً فى الضغوط النفسية لدى المعلمين بشكل أعلى من أقرانهم المعلمات، وكذلك دراسة Sani (2004) أكدت وجود فروق فى الجنسين فى الاحتراق النفسى وأن الذكور أقل إحساساً بالإنهاك الانفعالى فى تدنى الشعور بالإنجاز وأكثر إحساساً بتلبد المشاعر من أقرانهم الإناث0

أما دراسة (سماح الأشكر، 2003) فقد أثبتت وجود فروق بين المعلمين والمعلمات لصالح الذكور0

كما اختلفت عنه دراسة ديدريك Dedrick (1990) حيث ثبتت أن التعب من مظاهر الضغوط النفسية التى يشعر بها المعلمات أكثر من المعلمين وأيضاً دراسة وجود فروق بين المعلمين والمعلمات لصالح الإناث0

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعتبر منطقية لأن كل من المعلمين والمعلمات يتعرضون لنفس الظروف والمسببات التى قد تجعلهم يشعرون بالضغوط النفسية، بالإضافة إلى اختلاف نظرة وثقافة المجتمع للمرأة عن قبل فأصبح للمرأة دور وأهمية قد تتساوى مع دور وأهمية الرجل فلها نفس الحقوق فى الحياة المهنية وعليها نفس الواجبات وبالتالى يتعرضون لنفس المصادر والضغوط النفسية0

ودراسة توديل Toodle (2001) التى كانت من أهم نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين بعض المتغيرات الديمغرافية مثل جنس المعلم ومستوى الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة، أما الدراسة التى جاءت نتائجها متوافقة مع الدراسة الحالية فقد كانت دراسة إبراهيم القريوتى وفريد الخطيب (2006) التى أشارت إلى عدم وود فروق دالة إحصائياً فى درجة الاحتراق النفسى تعزى لجنس المعلم، ودراسة خوله يحيى، رنا نجيب حامد (2001)، التى بينت عدم وجود فروق فى مصادر الاحتراق النفسى ترجع إلى جنس المعلم، ودراسة وأنتونيو وآخرون Antoniou et al., (2000) التى أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائياً، ودراسة بلاكسيد ووأجاليوتس Platsidou and Agaliotis 2009 (2009)، ونعمت محمد رمضان (1993) التى أشارت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين فى مستوى الضغوط النفسية التى يتعرض لها المعلمين والمعلمات0

إلا أن الإناث حصلن على متوسطات أعلى منها لدى الذكور على جميع أبعاد المقياس، مما يدل على أن لديهم مستوى ضغوط نفسية أعلى منها

لدى الذكور 0 ويمكن تفسير ذلك بأن الإناث لديهم التزامات كبيرة وواجبات عديدة فى المنزل، فعندما تضاف إلى الأعباء الأسرية للمرأة أعباء إضافية فى العمل، عندما تزداد الأعباء عليها، وتقل قدرتها على تحمل ضغوط العمل 0 تظهر عليها مظاهر الضغوط النفسية0

النتائج المتعلقة بالفرض الثالث :

ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية ،سمعية، بصرية)0

ولاختبار صحة الفرض؛ استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات المتساوية وغير المرتبطة لدرجات أفراد المجموعات الثلاثة وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية، سمعية، بصرية)" وكانت النتائج ممثلة بالجدول التالى :

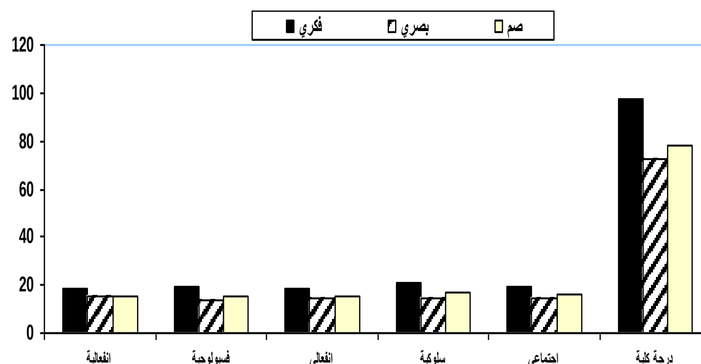
جدول (17)

دلالة الفرق بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية ، سمعية ، بصرية)

المتغير		المجموعة	ن	م	ع	قيمة "ت" 1	2	3
الضغوط النفسية	المظاهر الانفعالية	1-معلم فكرى	30	18.5667	4.4542	–	–	–
		2-معلم بصرى	30	14.9667	2.0424	4.024*	–	–
		3-معلم سمعى	30	15.3	2.6929	3.438*	0.54	–
	المظاهر الفسيولوجية	1-معلم فكرى	30	19.1000	4.5588	–	–	–
		2-معلم بصرى	30	13.7333	2.4486	5.68*	–	–
		3-معلم سمعى	30	15	3.474	3.918*	1.632	–
	المظاهر الانفعالية	1-معلم فكرى	30	18.9000	5.1418	–	–	–
		2-معلم بصرى	30	14.8667	3.0932	3.682*	–	–
		3-معلم سمعى	30	15.333	2.9165	3.305*	0.601	–
	المظاهر السلوكية	1-معلم فكرى	30	21.3333	5.2872	–	–	–
		2-معلم بصرى	30	14.4667	2.4738	6.443*	–	–
		3-معلم سمعى	30	16.5667	3.1697	4.235*	2.861**	–
	المظاهر الاجتماعية	1-معلم فكرى	30	19.2000	4.4983	–	–	–
		2-معلم بصرى	30	14.2333	2.5418	5.265*	–	–
		3-معلم سمعى	30	15.7333	3.258	3.419*	1.988	–
	الدرجة الكلية	1-معلم فكرى	30	97.1000	22.3982	–	–	–
		2-معلم بصرى	30	72.2667	9.5446	5.587*	–	–
		3-معلم سمعى	30	77.9333	12.932	4.059*	1.931	–

** دالة عند مستوى 0.01   * دالة عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى أبعاد الضغوط النفسية والدرجة الكلية بين معلمى التربية الخاصة (الفكرى والبصرى) لصالح البصرى (فى الاتجاه الأفضل)، وبين (الفكرى والسمعى) لصالح السمعى (فى الاتجاه الأفضل)، ولم تظهرأى فروق بين معلمى (البصرى والسمعى) فى جميع الأبعاد وذلك بلوغ قيم "ت" لحد الدلالة الإحصائية. ويمكن تمثيل تلك النتائج بالرسم البيانى التالى :



شكل (10)

التمثيل البياني لمتوسطي درجات الضغوط النفسية وأبعاده وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية ، سمعية ، بصرية)"

تتفق هذه النتيجة مع دراسة زيدان السرطاوى (1997) ، سماح الأشكر (2003)، نادية الحسينى (1996)، حيث أكدت ارتفاع شعور معلمى التربية الفكرية بالضغوط النفسية عن معلمى الصم والمكفوفين، كما أشارت إلى تأثر كل من مدرسى المعاقين بصرياً والمعاقين سمعياً بمصادر الضغوط النفسية بدرجة مرتفعة عن مدرسى المعاقين عقلياً0

وأشارت دراسة إبراهيم القريوتى وفريد الطيب (2006) إلى وجود فروق لصالح معلمى الطلبة المعاقين بصرياً مقارنة بمعلمى الطلبة المعاقين سمعياً كما أشارت إلى وجود فروق لصالح معلمى الطلبة المعاقين سمعياً مقارنة بالطلبة المعاقين عقلياً0

كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة كلمن جونسون Johnson (1990)، أسماء العصبة وطارق العيسوى 2004 التى يثبت عدم وود فروق بين درجات معلمى التربية الخاصة تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة0

وترى الباحثة أن ارتفاع شعور معلمى التربية الفكرية بالضغوط النفسية عن معلمى الصم والمكفوفين، يمكن تفسيره فى ضوء خصائص التلاميذ

المعاقين ذهنياً حيث أنهم يتصفونب خصائص وصفات مختلفة عن التلاميذ الصم والمكفوفين، منها الصعوبات اللغوية، ضعف الذاكرة، قصور فى الانتباه والإدراك، محدودية انتقال أثر التعلم، تدنى مستوى الدافعية، الشعور بالدونية والإحباط ، انخفاض تقدير الذات، الرغبة إلى التشبث بفكرة وتكرير الاستجابة والإصدار عليها بدون سبب واضح، التردد بطء الاستجابة **(*عبد المطلب القريطى، 2001، 219-225*)** ومثل هذه الخصائص لا شك أنها تجعل من مهمة معلم التربية الخاصة مهمة شاقة وعمل متعب مما قد بسبب نفاذ الصبر المعلم ومن ثم شعوره بالضغط النفسى 0 بالإضافة إلى ذلك فإن شعور المعلم بأنه لا فائدة من الجهد المقدم للطلبة يشعره بضياع الوقت بسبب التقدم البطئ للطلبة، وهذا يؤثر بشكل سلبى على المعلم، كما قد يسبب له نوعاً من الإحباط والملل والضغط النفسى0

النتائج المتعلقة بالفرض الرابع :

ينص على أنه " لا توجد فروق دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمى التربية الخاصة على الضغوط النفسية وفقاً لخبرة المعلم.

ولإختبار صحة الفرض ؛ إستخدمت الباحثة إختبار "ت" للعينات المتساوية وغير المرتبطة لمتوسطات درجات معلم التربية الخاصة على الضغوط النفسية وفقاً لخبرة المعلم ، وكانت النتائج ممثلة بالجدول التالى :

جدول (18)

يوضح الفرق بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة

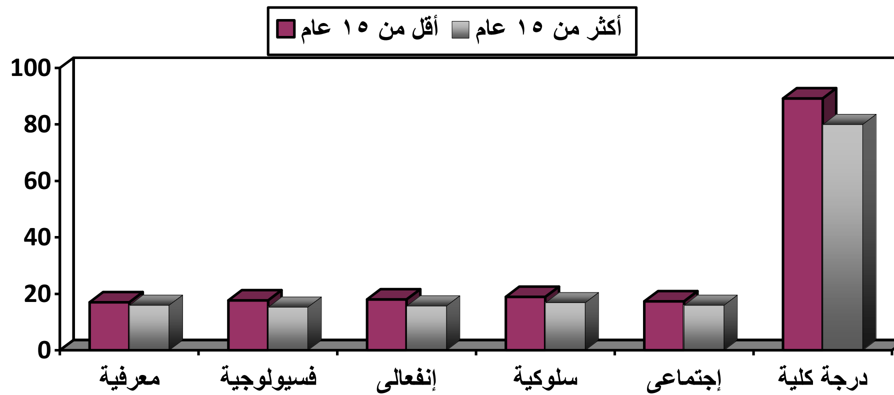
على الضغوط النفسية وفقاً لخبرة المعلم

المظاهر		المجموعة	ن	م	ع	د. ح	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الضغوط	المعرفية	خبرة أكثر من 15 عام	24	17.0833	3.9773	88	1.29	غير دالة
		خبرة أقل من 15	66	15.9848	3.4171			

		عام						
	الفسيولوجية	خبرة أكثر من 15 عام	24	17.7083	4.3687	88	2.447	0.05
		خبرة أقل من 15 عام	66	15.3030	4.0344			
	الانفعالية	خبرة أكثر من 15 عام	24	18.0417	4.6577	88	2.328	0.05
		خبرة أقل من 15 عام	66	15.7576	3.9068			
	السلوكية	خبرة أكثر من 15 عام	24	18.9583	5.0689	88	1.872	غير دالة
		خبرة أقل من 15 عام	66	16.9091	4.5699			
	الاجتماعية	خبرة أكثر من 15 عام	24	17.3750	4.9853	88	1.395	غير دالة
		خبرة أقل من 15 عام	66	16.0303	3.6542			
	الدرجة الكلية	خبرة أكثر من 15 عام	24	89.1667	21.3616	88	2.062	0.05
		خبرة أقل من 15 عام	66	79.9848	17.6387			

** دالة عند مستوى 0.01 ، * دالة عند وجود 0.05

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى بعض أبعاد الضغوط النفسية وذلك لعدم بلوغ قيم "ت" لحد الدلالة الإحصائية ولكن وجدت الفروق فى الأبعاد (الفسيولوجى – الانفعالى – الدرجة الكلية) وفقاً لخبرة المعلم وذلك لبلوغ قيم "ت" لحد الدلالة الإحصائية عند مستوى 0.05 ويمكن تمثيل تلك النتائج بالرسم البيانى التالى:



شكل (11) يوضح التمثيل البيانى لمتوسطات درجات المعلمين وفقاً لخبرة المعلم

أى أن العلاقة تتزايد بين مستوى الخبرة والضغوط النفسية وذلك على الأبعاد الفسيولوجية والانفعالية والردجة الكلية للمقياس . وأنه بزيادة الخبرة تزداد مستوى الضغوط النفسية لدى المعلم.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة سارى Sari 2002 التى تبين أن الأكثر خبرة أعلى فى الإستنزاف الإنفعالى وتتبلد المشاعر من الأقل خبرة.

ودراسة مات 1992 التى بينت وجود تأثير دال المتغير الخبرة على الشعور بالضغوط النفسية.

أما دراسة أنتونيو وآخرون Antoniou et al 2000 التى كشفت عن وجود مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية والإحتراف النفسى بين الخبرات البسيطة أو القليلة .

ودراسة أسماء العطية وطارق العيسوى (2004) التى توصلت إلى أن العاملات ذوى الإحتياجات الخاصة الأقل خبرة أكثر إحساساً بالإحتراق النفسى.

ودراسة إيمان الفياض 1999 تبين أنه يوجد تأثير دال لكل من متغيرات الجنس ، الخبرة التدريسية ، فئة التلاميذ ، التفاعل بين كل من متغيرين من هذه المتغيرات والتفاعل بينهم جميعاً فى نيان الدرجات التى يحصل معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية.

بينما لم تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة محمد عبداللطيف (2004) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمى التربية الخاصة فى مصادر الضغوط تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمعلم.

ودراسة سماح الأشكر (2003) التى توصلت إلى أن الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة لا تتباين حسب سنوات الخبرة (بسيطة – متوسطة – عالية) .

ودراسة كون كانون (1993) con canon، عبدالحميد سعيد (2003) التى بينت أنه لم تظهر أية فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين متوسطات درجات أفراد العينة سواء على الدرجة الكلية أو أى من أبعاده الفرعية الثلاثة من حيث التكرار والشدة .

ودراسة فوزية عبد الحميد، (2003) التى بينت أنه لم تظاهر أية رفروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين متوسطات درجات أفراد العينة سواء على الدرجة الكلية أو أى من أبعاده الفرعية الثلاثة من حيث التكرار والشدة0

ودراسة خوله يحيى، رنا نجيب (201) أكدت إلى أنه لا توجد فروق فىمصادر الاحتراق النفسى لدى الطلبة المعاقين عقلياً فى اليمن يمكن أن تعزى إلى متغير سنوات خبرة المعلم0

ويمكن تفسير ذلك أن كل معلم جديد يبدأ عمله بنشاط وحماس وتفاؤل وبعد ذلك تزيد المهام الوظيفية بالتالى يشعر بالقلق والملل والإحباط، وأن الأعمال رتيبة ومملة ومتكررة إلى جانب شعوره بالفشل فى تحقيق ما كان يحلم به فى العمل ومن ثم يزداد الضغط النفسى لديه، وهو ما يشير إلى إمكانية حدوث ظاهرة الاحتراق النفسى باختلاف سنوات الخبرة للمعلم0

النتائج المتعلقة بالفرض الخامس :

ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى مستوى الرضا المهنى وفقاً لجنس المعلم0

وللتحقق من صحة هذا الفرض ؛ استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات المتساوية وغير المرتبطة لمتوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الرضا المهنى وفقاً لجنس المعلم، والجدول التالى يوضح ذلك :

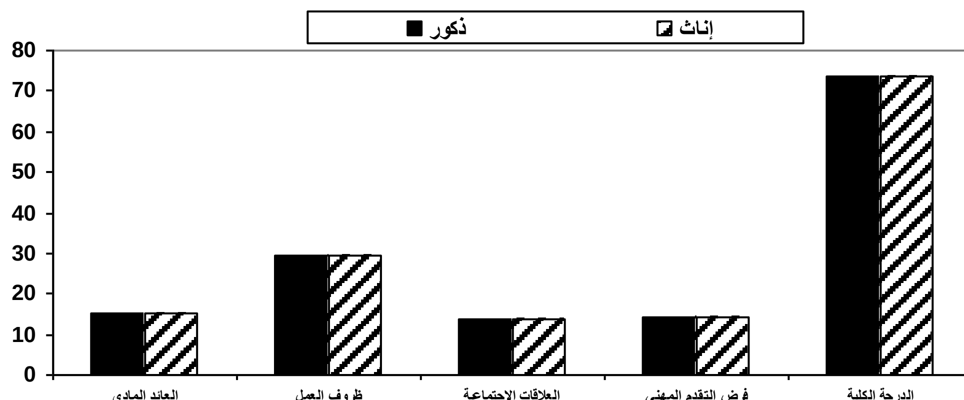
جدول (19)

حساب قيمة (ت) لمتوسطات دلالة الفرق بين متوسطات درجات معلم التربية الخاصة على الرضا المهنى وفقاً لجنس المعلم

المظاهر		المجموعة	ن	م	ع	د0ح	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الرضا المهنى	العائد المادى	ذكور	39	15.1538	5.0966	88	0.698	غير دالة
		إناث	51	14.6078	2.0108			
	طبيعة العمل	ذكور	39	29.3590	3.4526	88	1.517	غير دالة
		إناث	51	31.0588	6.3069			
	العلاقات الاجتماعية	ذكور	39	13.7179	1.8911	88	0.314	غير دالة
		إناث	51	13.5882	1.9817			
	التقدم المهنى	ذكور	39	14.4359	1.7888	88	0.112	غير دالة
		إناث	51	14.3922	1.8770			
	الكلية	ذكور	39	73.6667	8.1089	88	0.568	غير دالة
		إناث	51	74.6471	8.1285			

**** دالة عند مستوى 0.01 * دالة عند مستوى 0.05**

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الرضا المهنى وأبعاده وفقاً لجنس المعلم وذلك لعدم بلوغ قيم "ت" لحد الدلالة الإحصائية. ويمكن تمثيل تلك النتائج بالرسم البيانى التالى :



شكل (12) التمثيل البيانى لمتوسطى رجات الرضا المهنى وأبعاده وفقاً لخبرة المعلم

عدم وجود فروق بين الجنسين فى الرضا عن العمل :

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وحدة القوانين واللوائح المنظمة للعمل، والمساواة بين التعاقدات بين الذكور والإناث وإدراكهم لطبيعة عملهم ورضاهم عن العائد المادى وفرص الحصول على حوافز ومكافآت فى مدارس التربية الخاصة موزعة إلى حد ما بالتساوى فى مدارس التربية الخاصة والعلاقات الاجتماعية وفرص التقدم المهنى للعمل لذا اختفت الفروق بين الجنسين من حيث الرضا عن العمل0

وهناك بعض الدراسات تتعارض نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية فى أنها أكدت على وجود فروق بين الجنسين فى الرضا المهنى، ولكننا اختلفت فى تحديد اتجاه هذه الفروق، بعضها كان لصالح الذكور والبعض الآخر لصالح الإناث0

كدراسة سارى Sari (2004) فقد أظهرت فروقاً فى الرضا الوظيفى لدى الإناث بشكل أعلى عن أقرانهم الذكور0

وكذلك دراسة كومينجيس Cummings (1994) أكدت على وجود فروق بين الجنسين فى رضاهم المهنى لصالح الإناث0

أما دراسة على حمدان على (1997) فروق بين الجنسين فى الرضا الوظيفى لصالح الذكور0

أما الدراسات التى جاءت نتائجها متوافقة مع هذه الدارسة مؤمن حسن مصطفى 1999 التى بينت أن اختلاف الجنس (النوع) لا يستتبعه اختلاف فى مستوى الرضا المهنى0

كذلك دراسة نعمت محمد رمضان (1993)، دراسة شيحة Sheha (2004) التى توصلت إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات فى درجة الرضا المهنى لديهم0

النتائج المتعلقة بالفرض السادس:

ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الرضا المهنى وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية ، سمعية، بصرية)".

ولاختبار صحة الفرض؛ استخدمت الباحثة اختبار "ت" للعينات المتساوية وغير المرتبطة لدرجات أفراد المجموعة الثلاثة وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية، سمعية، بصرية) وكانت النتائج ممثلة بالجدول التالى :

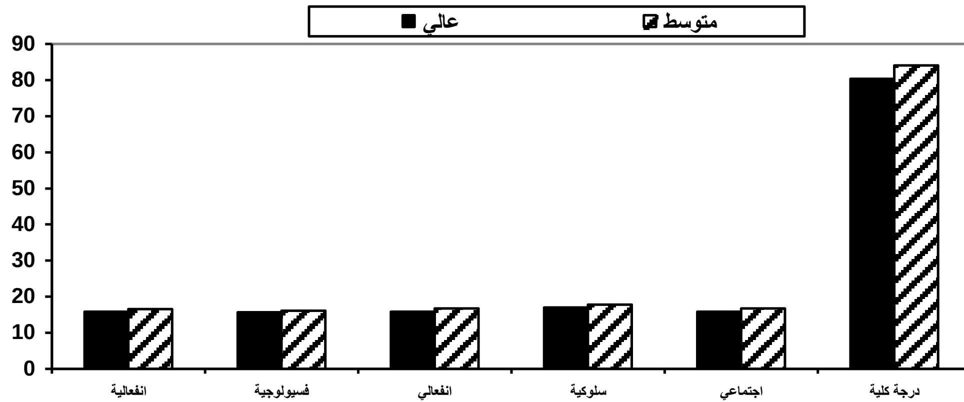
جدول (20)

دلالة الفرق بين متوسطات درجات معلم التربية الخاصة على مقياس الرضا المهنى وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية ، سمعية ،بصرية)

المتغير		المجموعة	ن	م	ع	قيمة "ت"		
						1	2	3
الرضا المهنى	الرضا عن العائد المادى لمهنة التدريس	1-معلم فكرى	30	15.7333	5.6259	-	-	-
		2-معلم بصرى	30	14.7667	1.9772	0.888	-	-
		3-معلم سمعى	30	14.0333	2.0424	1.556	1.413	-
	الرضا عن طبيعة العمل	1-معلم فكرى	30	30.9333	6.2031	-	-	-
		2-معلم بصرى	30	31.200	6.2444	0.166	-	-
		3-معلم سمعى	30	28.8333	2.3354	1.735	1.944	-
	الرضا عن العلاقات الاجتماعية	1-معلم فكرى	30	13.6333	1.6914	-	-	-
		2-معلم بصرى	30	14.0333	1.9737	43\0.83	-	-
		3-معلم سمعى	30	13.2667	2.0998	0.745	1.457	-
	الرضا عن فرص التقدم المهنى	1-معلم فكرى	30	14.2333	1.8323	-	-	-
		2-معلم بصرى	30	14.3667	1.7515	0.288	-	-
		3-معلم سمعى	30	14.6333	1.9384	0.821	0.559	-
	الدرجة الكلية	1-معلم فكرى	30	75.5333	8.6691	-	-	-
		2-معلم بصرى	30	75.3667	8.7906	0.074	-	-
		3-معلم سمعى	30	71.7667	6.240	1.931	1.829	-

** دالة عند مستوى 0.01 * دالة عند مستوى 0.05 عند د0ح = 58

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الرضا المهنى وأبعاده وفقاً لطبيعة الإعاقة (عقلية ، سمعية، بصرية)" وذلك لعدم بلوغ قيم "ت" لحد الدلالة الإحصائية. ويمكن تمثيل تلك النتائج بالرسم البيانى التالى :



شكل (13) التمثيل البيانى لمتوسطى درجات الرضا المهنى وأبعاده وفقاً لخبرة المعلم

وهذا يعنى أن إدراك معلمى التربية الخاصة متشابه فى الرضا عن العمل سواء للرضا عن العائد المادى للمهنة، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن العلاقات الاجتماعية، الرضا عن فرص التقدم المهنى0

ويمكن القول أن عدم وجود فروق دالة بين معلمى التربية الخاصة فى الرضا المهنى وأبعاده الفرعية متوقعة ومؤكدة للواقع حيث إن معلم التربية الفكرية لا يختلف عن أقرانه الإعاقة البصرية، وهذا بدوره لا يختلف عن أقرانه فى مدارس الصم وإليكم فهم متساوون فى جميع الاعتبارات بما فيها الأجور والمكافآت0

وقد جاءت نتيجة هذا الفرض متطابقة مع نتائج كومينجس Cummings (1999) التى لم تسند إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى التربية الخاصة باختلاف طبيعة الإعاقة0 كما أكدت هذه النتيجة دراسة ودراسة ميللر Miller (1992) التى أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العاديين فى الرضا المهنى0

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة لوبوسكو Lobocco (1992) التى تشير إلى أن مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب الموهوبين أعلى من مستوى الرضا المهنى مع الطلاب المعوقين0

ونتيجة على حمدان (1997) التى بينت وجود فروق بين درجات الرضا الوظيفى لدى معلم التربية الخاصة عنها من معلم الصم وإليكم وذلك لصالح معمل التربية الفكرية0

ودراسة ميتاكس Metakes (1991) التى توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة بين معلمى التربية الخاصة ومعلم التلاميذ العادية فى مستوى الضغوط النفسية0

النتائج المتعلقة بالفرض السابع

ينص على أنه " توجد فروق دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلم التربية الخاصة على الرضا المهنى وفقاً لخبرة المعلم.

ولإختبار صحة الفرض ؛ إستخدمت الباحثة إختبار "ت" للعينات المتساوية وغير المرتبطة لمتوسطات درجات معلم التربية الخاصة على الضغوط النفسية وفقاً لخبرة المعلم ، وكانت النتائج ممثلة بالجدول التالى :

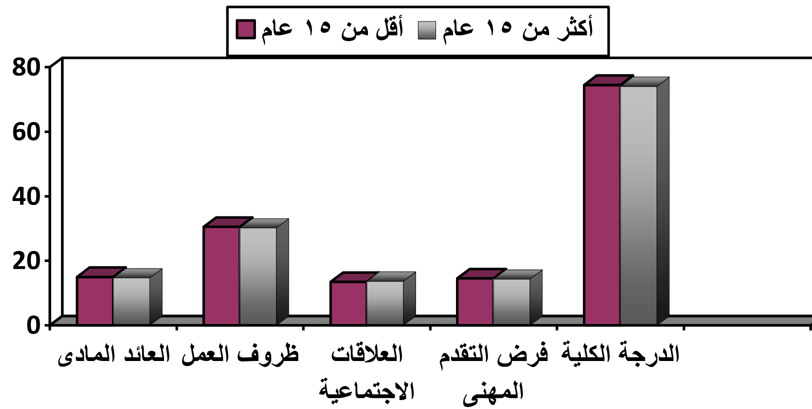
جدول (21)

دلالة الفرق بين متوسطات درجات معلم التربية الخاصة على الرضا المهنى وفقاً لخبرة المعلم

	المظاهر	المجموعة	ن	م	ع	د. ح	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الرضا المهنى	العائد المادى	خبرة أكثر من 15 عام	24	15.0000	2.1468	88	0.241	غير دالة
		خبرة أقل من 15 عام	66	14.7879	4.0932			
	طبيعة العمل	خبرة أكثر من 15 عام	24	30.5000	3.2704	88	0.191	غير دالة
		خبرة أقل من 15 عام	66	30.2576	5.8947			
	العلاقات الاجتماعية	خبرة أكثر من 15 عام	24	13.4583	1.7189	88	0.549	غير دالة
		خبرة أقل من 15 عام	66	13.7121	2.0135			
	التقدم المهنى	خبرة أكثر من 15 عام	24	14.5417	1.4738	88	0.406	غير دالة
		خبرة أقل من 15 عام	66	14.3636	1.9504			
	كلى	خبرة أكثر من 15 عام	24	74.5000	5.6028	88	0.195	غير دالة
		خبرة أقل من 15 عام	66	74.1212	8.8570			
		خبرة أقل من 15 عام	66					

** دالة عند مستوى 0.01 ، * دالة عند وجود 0.05

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الرضا وأبعاده وفقاً لخبرة المعلم وذلك لعدم بلوغ قيم "ت" لحد الدلالة الإحصائية . ويمكن تمثيل تلك النتائج بالرسم البيانى التالى:



شكل (14) التمثيل البيانى لمتوسطى درجات الرضا المهنى وأبعاده
وفقاً لخبرة المعلم

على الرغم من كثرة الدراسات التى تناولت متغير الخبرة التدريسية وعلاقته بالرضا عن العمل ، تباينت نتائج هذه الدراسات بين القبول والرفض.

بينما إتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مورغان Morgan (2000) والتى أكدت على أنه لا توجد علاقة بين الخبرة ومستوى الرضا المهنى للمعلمين التربية الخاصة.

وكذلك دراسة على حمدان 1997 التى توصلت إلى أنه لا يوجد تأثير دال لسنوات الخبرة لمعلمى التربية الفكرية ومعلمى الصم والبكم على مستوى الرضا المهنى لديهم.

ودراسة يحيي كولا Yahya-Kola 1995 أكدت على عدم وجود فروق فى مستوى الرضا لدى معلمى التربية الخاصة ترجع إلى متغير الخبرة الدراسية.

كما أوضحت دراسة هيسنر 1995 ، شيحه Sheaha 2004 فى أن الخبرة لم تكن مؤشراً فى مستوى الرضا العام لمعلم التربية الخاصة عن العمل.

ولم تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة Stempian and Lob 2000 التى توصلت إلى أن معلمى التربية الخاصة الأصغر سناً والأقل خبرة هم أقل فئات المعلمين رضا عن العمل.

وكذلك دراسة أن Aan 1997 تثبت أن أهم العوامل التى تتأتى بالرضا عن العمل هى سنوات الخبرة بالتدريس.

ودراسة كومينجس Cummings (1999) التى تثبت ان مستوى الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة يختلف بإختلاف سنوات الخبرة لديه .

أما دراسة سارى Sari 2004 تبين أن الأكثر خبرة اقل فى مستوى الرضا عن العمل من الأقل خبرة .

يمكن تفسير ذلك إلى أن ذوى الخبرة الأكبر وذوى الخبرة الأقل يعيشون جميعاً فى مجتمع واحد ، قد يعانون من ضعف فى مستوى الأجور والمكافأت والحوافز حيث لا تكفى لإشباع حاجاتهم الأساسية وتحول دون تلبية إحتياجاتهم وطموحهم ، كما أنه قد يرجع ذلك إلى أنه كلما زادت خبرة المعلم كلما إزداد الملل لديه ، وقل حماسه وبالتالى نظراً لما يتسم به العمل بالتدريس من رتابة قد تشعر المعلم بالملل وبعد فترة طويلة ، مما يجعل المعلم الأكثر خبرة أقل رضا من المعلم الجديد الذى نجده أكثر حماساً للعمل فى بداية عمله كمعلم وتقل تدريجياً من عام إلى آخر حتى ينطفئ.

النتائج المتعلقة بالفرض الثامن :

ينص على أنه " لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين الجنس وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية ".

وإختبار صحة الفرض ؛ استخدمت الباحثة اختبار " تحليل التباين الثنائة " ، وكانت النتائج ممثلة بالجدول التالى :

جدول (22) تاثير للتفاعلات الثنائية بين الجنس وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية

البعد	مصدر التباين	مج 0.0المربعات	د 0.0 ح	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	18876.714	1	18876.714	1559.478	00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	50.406	1	50.406	4.164	0.05
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	14.871	1	14.871	1.229	غيردالة
	التفاعل بين (أ × ب)	37.972	1	37.972	2.615	غيردالة
	الخطأ	1040.987	86	12.105		
	المجموع الكلي	24991.000	90			
	القيمة المصححة	144.056	89			
	بين المجموعات	18879.576	1	18879.576	1094.437	00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	11.554	1	11.554	670	غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	96.551	1	96.551	5.597	0.05
	التفاعل بين (أ × ب)	7.596	1	7.596	440	غيردالة
	الخطأ	1483.542	86	17.250		
	المجموع الكلي	24479.000	90			
	القيمة المصححة	1598.722	89			
	بين المجموعات	19729.246	1	19729.246	1164.164	00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	31.858	1	31.858	1.880	غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	86.062	1	86.062	5.078	0.05
	التفاعل بين (أ × ب)	14.274	1	14.274	842	غيردالة
	الخطأ	1457.454	86	16.947		
	المجموع الكلي	25691.000	90			
	القيمة المصححة	1582.900	89			
	بين المجموعات	22228.320	1	22228.320	1005.005	00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	37.309	1	37.309	1.687	غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	65.838	1	65.838	2.977	غيردالة
	التفاعل بين (أ × ب)	29.954	1	29.954	1.354	غيردالة
	الخطأ	1902.116	86	22.118		
	المجموع الكلي	29445.000	90			

البعد	مصدر التباين	مج 0.0المربعات	د 0.0 ح	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	القيمة المصححة	2022.322	89			
	بين المجموعات	19264.352	1	19264.352	1192.031	00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	40.492	1	40.492	2.506	غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	26.685	1	26.685	1.651	غيردالة
	التفاعل بين (أ × ب)	31.654	1	31.654	1.959	غيردالة
	الخطأ	1389.842	86	16.161		
	المجموع الكلي	25645.000	90			
	القيمة المصححة	1471.389	89			
	بين المجموعات	494411.607	1	494411.607	1431.888	00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	818.793	1	818.793	2.371	غير دالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	1313.272	1	1313.272	3.803	غير دالة
	التفاعل بين (أ × ب)	669.669	1	699.669	1.939	غير دالة
	الخطأ	29694.648	86	345.287		
	المجموع الكلي	643775.000	90			
	القيمة المصححة	32202.100	89			

الفرض التاسع :

لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين الجنس وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الرضا المهنى وأبعاده الفرعية0

- قد إستخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين وفق النموذج (2 × 2) للتحقق من مدى تأثير التفاعل بين كل من جنس المعلم (ذكور – إناث) سنوات الخبرة (أقل من 15 عام – أكثر من 15 عام) فى تباين الدرجات التى حصل عليها أفراد العينة فى مقياس الرضا المهنى.

- تشير الجدول (   ) أن أياً من النسب التباينية الخاصة بتأثير التفاعل بين الجنس وسنوات الخبرة على تباين درجات المعلمين فى مقياس الرضا المهنى . لم تصل للقيمة المطلوبة لكى تصبح هذه النسبة دالة عند مستوى (ك.د) وهو الحد الأدنى الذى يمكن للباحثة أن تقبله بالنسبة لدلالة تأثير.

وتعنى هذه النتيجة ضعف تأثير التفاعل بين الجنس وسنوات الخبرة على رضا معلمين التربية الخاصة.

البعد	مصدر التباين	مج 0.0المربعات	د 0.0 ح	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	154940.317	1	154940.317		00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	10.217	1	10.217		0.05
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	0.306	1	0.306		غيردالة
	التفاعل بين (أ × ب)	60.268	1	60.268		غيردالة
	الخطأ	11820.306	86	130.748		
	المجموع الكلي	210280.000	90			
	القيمة المصححة	11950.822	89			
	بين المجموعات	637930.879	1	637930.879		00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	650.271	1	650.271		غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	10.089	1	10.089		0.05
	التفاعل بين (أ × ب)	40.296	1	280.235		غيردالة
	الخطأ	24350.913	86			
	المجموع الكلي	852550.000	90			
	القيمة المصححة	25050.656	89			
	بين المجموعات	128750.064	1	128750.064		00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	30.710	1	30.710		غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	0.606	1	0.606		0.05
	التفاعل بين (أ × ب)	80.676	1	80.676		غيردالة

البعد	مصدر التباين	مج 0.0المربعات	د 0.0 ح	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	الخطأ	3220.400	86	30.749		
	المجموع الكلي	170880.000	90			
	القيمة المصححة	3320.622	89			
	بين المجموعات	145450.900	1	145450.900		00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	0.116	1	0.116		غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	0.603	1	0.603		غيردالة
	التفاعل بين (أ × ب)	0.151	1	0.151		غيردالة
	الخطأ	2970.047	86	30.454		
	المجموع الكلي	189890.000	90			
	القيمة المصححة	2970.789	89			
	بين المجموعات	3837410.188	1	3837410.188		00.001
	أ - جنس المعلم (ذكر /أنثى)	220.169	1	220.169		غيردالة
	ب - خبرة المعلم (أكثر من 15 سنة – أقل من 15 سنة)	20.543	1	20.543		غيردالة
	التفاعل بين (أ × ب)	10.544	1	10.544		غيردالة
	الخطأ	57970.776	86	670.416		
	المجموع الكلي	5016280.000	90			
	القيمة المصححة	58230.556	89			

يتضح من الجدول السابق : عدم وجود تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين الجنس وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الإحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الرضا المهنى وأبعاده الفرعية . لعدم بلوغ قيم "ف" لحد الدلالة المقبولة إحصائياً.

نتائج الدراسة :

تتلخص نتائج الدراسة فى النقاط التالية :

1 -وجود علاقة ارتباطية سالبة وذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة 0

2 -عدم وجود أثر لمتغير الجنس على مستوى الضغوط النفسية لدى معلم التربية الخاصة0

3 -وجود أثر لمتغير طبيعة الإعاقة على مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة وذلك لصالح معلمى التربية الخاصة البصرى والسمعى 0

4 -عدم وجود أثر لمتغير خبرة المعلم على مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة0

5 -عدم وجود اثر لمتغير الجنس على مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة0

6 -عدم وجود اثر لمتغير طبيعة الإعاقة على مستوى الرضا المهنى على درجات معلمى التربية الخاصة0

7 -عدم وجود أثر لمتغير خبرة المعلم على مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة0

8 -عدم وجود تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس على الضغوط لدى معلمى التربية الخاصة 0

9 -عدم وجود تأثير للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس على الرضا المهنى للمعلم لدى معلمى التربية الخاصة 0

توصيات الدراسة :

فى ضوء النتائج التى توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن تقديم بعض التوصيات التى تساهم فى زيادة الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة وتقلل من الضغوط النفسية التى يتعرض لها ، مما يؤدى إلى رفع الروح المعنوية لديه وتمتعه بصحة نفسية جيدة وبالتالى زيادة عطائه وتمكنه من القيام بدوره بشكل ملائم.

1 -زيادة الرضا المهنى للمعلم عن طريق تحقيق النقاط التالية :

- الإهتمام بالوضع المادى للمعلم التربية الخاصة

- اختيار المناسب للمهنة وفق القدرات والمهارات الشخصية

- تحسين العلاقات داخل العمل والتى تشعر المعلم بأنه ضمن أسرته

- التدريب المناسب والمستمر التى يمكن بها تطوير مهارات ومعلم التربية الخاصة والاستفادة من كل جديد وذلك قبل العمل الفعلى وأثناء ممارسته للمهنة.

2- الاهتمام العام بتحسين جودة الحياة المهنية للمعلم عن طريق الإهتمام بالضغط المهنى والرضا المهنى للمعلم والذى ربما يؤثر على علاقات العمل بين الزملاء وطلابه ، ونوعية التدريس ومدى الإلتزام الذى يستطيع المعلم تقديمه.

3- الاهتمام بإعداد معلم قادر على تلبية الإحتياجات المهنية المتعددة مما يؤدى إلى زيادة الرضا وإنخفاض الضغوط النفسية وبالتالى التأثير على معدلات التسرب الوظيفى.

4- إعداد برامج لتنمية إتجاهات إيجابية لدى معلمى التربية الخاصة نحو مهنة التدريس تؤدى إلى أن يعتبر المعلمون مهنة التدريس رسالة وليست مهنة لتحصيل متطلبات الحياة مع مراعاة حاجات المعلم النفسية ومدى قدرتهم على تقبل العمل مع ذوى الإحتياجات الخاصة.

5- ضرورة الإهتمام بالإرشاد النفسى والتدريس المهنى لمعلمين التربية الخاصة . فالمعلم رغم أنه صاحب رسالة مقدسة إلا أنه إنسان قبل كل شئ وله حاجاته المعيشية التى يرنو إلى تحقيقها للإرشاد النفسى للمعلمين على غرار مكاتب الإرشاد النفسى للطلبة.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

1. تناول العلاقة بين الضغوط والمهنية والرضا المهنى على عينات مختلفة من معلمى التربية الخاصة .
2. إجراء دراسات أخرى للكشف عن إستراتيجيات المواجهة التى يستخدمها معلم التربية الخاصة للتعامل مع الضغوط المهنية وبالتالى رفع مستوى الرضا المهنى .
3. إجراء دراسات أخرى تحاول التعرف على العوامل التى تحقق أو تعزل العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى قبل المرونة ، توجية الدور الإجتماعى المتوازن .
4. فاعلية برنامج تدريب لزيادة الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.

المراجـــــع

أولاً : المراجـــع العربية :

ثانياً : المراجع الأجنبية :

المراجـــع

أولاً : المراجع العربية :

1. **أ0ف بتروفسكى، بارو تستكى (1996)** : معجم علم النفس المعاصر، ترجمة حمدى عبد الجواد، عبد السلام رضوان، مراجعة أحمد، القاهرة، دار العالم الجديد0

2. **إبراهيم أمين القريوتي، فريد مصطفى الخطيب (2006)** : الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة كلية التربية جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة الحادية والعشرون، العدد 230، ص ص 131–154 0

3. **إبراهيم عباس الزهيرى (1998)** : فلسفة تربية ذوى الحاجات الخاصة ونظم تعليمهم. القاهرة، زهراء الشرق0

4. **ابن منظور المصرى (1996)** : لسان العرب، ج 1، تحقيق مجمع اللغة العربية، القاهرة، مجمع اللغة العربى0

5. **إجلال سري (1990)** : التوافق المهني لدى مدرسي ومدرسات المواد المختلفة فى التعليم الإعدادي والثانوي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد (14) 353–377.

6. **أحمد إبراهيم أحمد وجمال أبو الوفا (1994)** : صراع وغموض الدور الإداري الإشرافي لناظر / مدير المدرسة وعلاقتها بالرضا عن العمل، دراسة ميدانية على مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة القليوبية، مجلة كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، العدد (20)، 197–248.

7. **أحمد الششتاوي (1992)** : العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب ببنها0

8. **أحمد الششتاوى البسيونى (1988)** : العلاقة بين أسلوب القيادة والرضا عن العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، كلية التربية0

9. **أحمد حسين اللقاني – أمير القرشي (1999)** : مناهج الصم التخطيط والبناء والتنفيذ، عالم الكتب، الطبعة الأولى0

10. **أحمد عبد الحميد الشافعي (2000)** : الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة التربية، جامعة الأزهر0

11. **أحمد محمد العيد، ومحمد محمود الشيخ (1998)** : علاقة الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي بالدافعية للإنجاز لدى المعلمات الطالبات فى الانتساب الموجه بجامعة الإمارات العربية المتحدة، المجلة التربوية، العدد السادس والأربعون، المجلد الثاني عشر ص ص 197–233 0

12. **أسماء العطية، طارق عيسوى (2004)** : الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات بدولة قطر 0 المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد الرابع عشر، العدد 45، أكتوبر ص ص 1–4 0

13. **أمينة عباس كمال (1996)** : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات0 جامعة قطر، كلية التربية، حولية كلية التربية، السنة 13، العدد 13، ص ص 139–172 0

14. **إيمان رجب السيد قنديل (2005)** : الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق – فرع بنها0

15. **إيمان محمد السيد عثمان الفياض (1999)** : العلاقة بين الضغوط النفسية وعدد من المتغيرات الشخصية والمهنية لدى معلمى التلاميذ ذوى الحاجات الخاصة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس0

16. **إيناس عبد الفتاح ، أحمد سالم (2002)** : ضغوط الحياة وعلاقتها بالأعراض السيكوسوماتية وبعض خصال الشخصية لدى طلاب الجامعة دراسة كشفية، مجلة دراسات نفسية، مجلد 12، العدد 3، ص ص 417-458 0

17. **بسامة خالد المسلم، وزينب على الجبر (1994)** : الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية فى الكويت، حولية كلية تربية، جامعة قطر، ص ص 478-538 0

18. **بندق عبد الخالق (1983)** : رضا طلبة كلية تربية ببنها عن الدراسة وعلاقة ذلك بميولهم المهنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق0

19. **جابر عبد الحميد جابر وعلاء الدين كفافي (1995)** : معجم علم النفس والطب الفسي، جـ3، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 3437 0

20. **جار الله الزمخشرى (1998)** : أساس البلاغة ج 1، تحقيق : محمد على بيضون0 بيروت دار الكتب العلمية0

21. **حامد عبد السلام زهران (1997)** : الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب0

22. **الحسن محمد المغيدى (1996):** أثر الأساليب القيادية فى مستوى الرضا الوظيفى للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية (من مظور النظرية الموقفية لهرس وبلانتس ونظرية الدوافع لهيرزبرغ، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد التاسع، السنة الخامسة، صص 57-93.

23. **الحسن محمد المغيدى (2000)** : ظاهرة الإجهاد النفسى لدى المعلمين والمعلمات فى منطقة أبها التعليمية بالنمطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية، جامعة عين شمس، مجلة كلية التربية، العدد 24، الجزء (3)، ص ص 9 : 50.

24. **خلف أحمد مبارك (1998)** : الرضا عن العمل فى رياض الأطفال لدى طالبات وخريجات شعبة الطفولة بكلية التربية بسوهاج : دراسة وصفية مجلة كلية التربية ببنها، المجلد التاسع، العدد 34، ص ص 65–112 0

25. خولة يحيى (1994) : الضغوط النفسية والدعم الاجتماعي لدى آباء وأمهات الأطفال المعاقين فى مدينة عمان، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، مجلد (2) العدد (5)0

26. **خوله يحيى، رنا نجيب حامد (2001)** : مصادر الاحتراق النفسى لدى معلمى الطلبة المعوقين عقلياً فى اليمن، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد العشرون، صص 97–194.

27. **ديفيد فونتانا (1993)** : الضغوط النفسية تغلب عليها وأبدأ الحياة (ترجمة حمدى على الفرماوى، رضا عبد الله أبو سريع)، مكتبة الأنجلو المصرية0

28. رضا عبد الله أبو سريع ، رمضان محمد رمضان (1993) : رضا المعلم وتفضيله للثواب والعقاب وعلاقتها يستوى الضغط النفسي لديه، مجلة كلية التربية – جامعة الأزهر، العدد 41 ، ص ص 1 : 49 0

29. **زكريا توفيق (1999)** : المناخ المدرسى الجيد وعلاقته بكل من الرضا الوظيفى للمعلمين والتحصيل الدراسى لدى طلابهم بالمرحلة الثانوية بالرياض، مجلة كلية التربية الزقازيق0

30. **زيدان أحمد السرطاوى (1987)** : المعاقون أكاديمياً وسلوكياً خصائصهم وأساليب تربيتهم، الطبعة الأولى، الرياض، دار عالم الكتب0

31. **سعيدية أبو سوسو (1991)** : دراسة تصفيات عينة من معلمات المرحلة الابتدائية المصريات والسعوديات فى المواقف التربوية وعلاقتها بالصعوبات والضغوط على المعلمات أثناء العمل 0 مجلة التربية، كلية التربية – جامعة الأزهر، ع (20)، ص ص 1-48 0

32. **سماح أحمد سالم الأكشر (2003)** : برنامج إرشادى لتخفيف الضغوط النفسية لدى معلمى التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة بالمرحلة الابتدائية، جامعة المنوفية، كلية التربية، قسم علم النفس0

33. **السيد إبراهيم السمادوني (1990)** : تقدير المعلم للضغوط المهنية وعلاقته بوجهة الضبط الخارجي والداخلي وبعض المتغيرات الديموجرافية، دراسة مقدمة إلى مؤتمر المعلم – كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس 2-4 ديسمبر 1990 0

34. **شاكر قنديل وآخرون (1987)** : معجم علم النفس والتحليل النفسي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر – بيروت0

35. **شعبان السيسي (1992)** : الرضا الوظيفي وعلاقته بإشباع الحاجات الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية0

36. **شكري السيد أحمد، أمينة عباس كمال (1991)** : لأثر الاتجاهات المعلمات نحو المواد الاجتماعية بإرضائهن عن العمل وعلى التحصيل الدراسي للتلميذات، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، عدد (3)، السنة الثانية0

37. **شكرى السيد أحمد، وضحى السويدى (1992)** : الاحتياجات التدريبية لمعلمى التربية الخاصة، مجلة مركز البحوث التربوية، محافظة قطر، العدد الأول، 95 : 130.

38. **شكري سيد أحمد (1989)** : إعداد معلم التربية الخاصة ومتطلباته فى الوطن العربى، المجلة العربية للتربية، مجلد (9)، عدد 1، ص ص 8–34

39. **شوقية إبراهيم السمادوني (1993)** : الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية ببنها0

40. **صلاح أحمد مراد، أنور عبد الغفار (1991)** : الإنهاك النفسي وعلاقته بالجنس والتخصص والخبرة التدريسية لمعلمي المرحلة الإعدادية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، 1991م، العدد 15 0

41. **صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي الأردني (1984)** : دراسة الكوادر الفنية العاملة مع المعاقين فى الأردن، عمان، الأردن0

42. **طلعت منصور (1994)** : استراتيجيات التربية الخاصة والكفاءات الأزمة لمعلم التربية الخاصة، مجلة الإرشاد النفسي، تصدر عن مركز الإرشاد النفسي جامعة عين شمس، السنة الثانية، العدد الثاني، ص ص 59–99 0

43. **طلعت منصور وفيولا الببلاوي (1989)** : قائمة الضغوط النفسية للمعلمين دليل للتعرف على الصحة النفسية للمعلمين، كراسة تعليمات، مكتبة الأنجلو، القاهرة0

44. **عادل عبد الفتاح سلامة (1999)** : الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية – جامعة عين شمس العدد 23، الجزءان، ص ص 111–147 0

45. **عبد الحميد مهدي يسن (2000)** : العوامل النفسية التى تكمن وراء الرضا عن العمل لدى معلمات رياض الأطفال، رسالة دكتوراه، كلية التربية ببنها0

46. **عبد المطلب أمين القريطي (2001)** : سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم، دار الفكر العربى، الطبعة الثالثة0

47. **عبير حنا (1996)** : إعداد معلم التربية الخاصة فى مصر رؤية مستقبلية، رسالة ماجستير (أصول التربية)، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة0

48. **عزت عبد الحميد حسن (1995)** : المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منها برضا المعلم العمل، رسالة دكتوراه – كلية التربية – جامعة الزقازيق0

49. **عصام حسين (2009)** : التربية الخاصة للأطفال غير العاديين، دار الصحوة، القاهرة0

50. **علاء الدين كفافى (1998)** : معجم علم النفس والطب النفسى، ج 1، القاهرة، دار النهضة العربية0

51. **على السيد سليمان (1993)** : الصحة النفسية لمعلم التعلم الأساسى وعلم النفس المدرسى"، مكتبة السماح، طنطا0

52. **على حمدان على محمد (1997)** : دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلم التربية الفكرية ومعلم الصم وإليكم، رسالة ماجستير، مركز الطفولة0

53. **على حمزة الهجان (2001)** : الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام "من وجهة نظر المعلمين"، جامعة الأزهر، كلية التربية، العدد 99، ص ص 79–116 0

54. **على عسكر (2000)** : ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث0

55. **عويد سلطان المشعلان (1993)** : دراسات فى الفروق بين الجنسين فى الرضا، دار القلم، الكويت0

56. **فاروق السيد جبريل (1991)** : الضغوط المهنية لدى المدرسين مصادرها وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع(15)، 269–312 0

57. **فاروق السيد عثمان (2001)** : القلق وإدارة الضغوط النفسية (دار الفكر العربى. الطبعة الأولى0

58. **فرج عبد القادر طه (1993)** : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار سعاد الصباح، الطبعة الأولى0

59. **فوزية عبد الحميد – عبد الحميد سعيد حسن (2003)** : مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهن التدريبية بسلطنة عمان، دراسات عربية فى علم النفس، المجلد الثاني، العدد الول0

60. **لورانس بسطا (1990)** : ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي، مجلة دراسات تربوية، المجلد السادس ، الجزء (30)، عالم الكتب، القاهرة، ص ص 39–89 0

61. **مؤمن حسن مصطفى (1999)** : الرضا المهنى للعاملين فى مجال التربية الفكرية وعلاقته بالسلوك التكيفى لتلاميذ التربية الفكرية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس0

62. **محمد المصيلحي – محمد فرغل (2000)** : الضغوط المهنية للمعلم الجامعي (دراسة ميدانية)، كلية التربيةجا معة الأزهر، العدد 90، ص ص 1–84.

63. **محمد سليمان البندري وعدنان الشيخ يوسف (2002)** : طبيعة العلاقات الشخصية بين المديرين والمعلمين وعلاقتها مع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية فى سلطنة عمان والأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية – المجلد الثالث – العدد الثالث 93–121 0

64. **محمد عبد الرحمن السعيدات (2001)** : الضغوط النفسية وتأثيرها على الصحة النفسية والصحة الجسمية وعلاقتها ببعض العوامل الديموجرافية عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤته، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، يوليو، ص ص 280–318 0

65. **محمد عبد الرحمن طوالبة (2000)** : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب فى المدار الأردنية الحكومية، مجلة البحوث التربوية، جامعة قطر، ص ص 50–89 0

66. **محمد عبد اللطيف (2004)** : مصادر الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات ، المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 43 – المجلد الرابع عشر، ص ص 172–219.

67. **محمد عبد المؤمن حسن (1993)** : أسباب إقبال المعلمين على تدريس غير العاديين، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، العدد 6، ص ص 34–49.

68. **محمد محمود حسني، حسن عبد المساعد (1993)** : ضغوط العمل مدى المعلمين وعلاقتها بنمط السلوك القيادي لناظر المدرسة، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 34، 73–128 0

69. **محمد مصطفى الديب، وحشمت عبد الحكيم (2002)** : استراتيجيات الاعتماد المتبادل وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند مديري ومديريات لمدارس

من مراحل تعليمية وخبرات إدارية مختلفة بالسعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 107، ص ص 1 –61 0

70. **مختار الصحاح** : تأليف محمد بن أي بكر الرزاي، ص ص 380–382 0

71. **مراد صالح مراد زيدان (1997)** : الضغوط التى يتعرض لها المعلم قبل الجامعي0 مجلة كلية التربية، بالزقازيق، العدد 9، ص ص 351–401 0

72. **مصطفى فهمى (1965)** : مجالات علم النفس، القاهرة، مكتبة مصر0

73. مصطفى كامل، سونيا محمد بكرى (1990) : دراسة تحليلية للرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة كلية التجارة، جامعة إسكندرية، ملحق العدد الثانى، 6، 7.

74. **منى عبد الحميد اليافعى (2003)** : الاحتراق النفسى للعاملين مع الأشخاص ذوى الاحتياجات الخاصة، الملتقى الثالث للجمعية الخليجية للإعاقة ، الدوحة – قطر، 14–16 يناير0

75. **نادية السيد الشرنوبي (2001)** : مصادر الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وعلاقتها بالاحتراق النفسي، وبعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 97، ص ص 271–313 0

76. **ناصر العديلي (1986)** : 37 السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة للبحوث، الرياض0

77. **ناصف عبد الخالق (1982)** : الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العامل، مجلة كلية العلوم الاجتماعية، عدد (3)0

78. **نجاة ذكي – مديحة عثمان عبد الفضيل (1998)** : أساليب مواجهة المشكلات فى علاقتها بكل من الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية بمدينة المنيا (دراسة تنبؤية)، مجلة البحث فى التربية وعلم النفس، المجلد الثاني عشر العدد الأول0

79. **نصر يوسف مقابلة (1991)** : دراسات لاتجاهات المعلمين الأردنية نحو مهنة التدريس فى ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية تربية جامعة عين شمس0

80. **نصر يوسف مقابلة (1996)** : العلاقة بين مركز الضبط والاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين، مجلة علم النفس، العدد (39)، ص ص 110-119 0

81. **نعمت محمد رمضان (1993)** : الضغوط النفسية والرضا الوظيفى لدى معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية فى مديرية عمان الأولى، رسالة ماجستير إرشاد وتوجيه كليات الدراسات العيا – الجامعة الأردنية – ملخص رسائل الماجستير (1993)0

82. **هارون توفيق الرشيدي (1999)** : الضغوط النفسية، طبيعتها – نظريتها، برنامج لمساعدة الذات فى علاجها0

83. **وليم الخولي (1976)** : الموسوعة المختصرة فى علم النفس والطب النفسي، القاهرة، دار المعارف0

84. **يوسف أبو حمدان – محمد الباس الغزاوي (2001)** : تطور الضغوط النفسية عبر الأبعاد الزمنية (الماضي ، الحاضر ، ألمستقبل) وعلاقتها بمتغيرات الجنس، الحالة الاقتصادية والحالة الاجتماعية لدى عينة من المعلمين الملتحقين بالدراسة فى جامعة مؤتة، مجلة دمشق، المجلد 17، العدد الثاني، ص ص 119-144.

85. **يوسف عبد الفتاح (1999)** : الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية، مجلة البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد (15)، ص ص 0 227−195

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. ***Antoniou, A. S & Polychroni , F. Walers, B (2000) :*** Sources of Stress and Professial burnout of theachers of Special educational needs in Creted at TSEC.

2. Abelson, A.; Geoffrey (1986): A factor-analytic study of job satisfaction among special educators. ***Education – and – Psychological – Measurement Vol. 96 (1) P 37-93.***

3. Adkins, M. J. (2003)***:*** Stress levels among school psychologists general education teachers, and special education teachers in itinerant and non itinerant service delivery models***, D.A.I. section A:Humanities and social sciences. Vol 63 (10-A), P. 3469.***

4. Alder, C. (1969) : An Empired Test of New Theory of Human Needs, ***Organizational behavioral and Human Performance, Vol, Vol, 4, PP. 143 - 144.***

5. Al-Zyoudi, M. H. (2002***):*** addressing the needs of pupils with challenging behaviour in Jordanian special schools, ***ProQuestdissertations and theses. P1***

6. Bilingsley, B. & Cross, L. (1999***)*** : The Effects of principal support on spical and general educators stress, job satisfaction, school commitment, health and intend to stay in teaching. ***Remendial and Special Edcaution, 15, 297-310.***

7. Billingsley , B. S .(1993) : Teacher retention and attrition in special and general edcuaitno : A critical review of of the literature . ***The journal of special Edcation, 27, 137-174.***

8. Billingsley, B. & Hoandrick , M. (1993) : Why Speical educaitros leave teaching : Implications for administrators. ***Case in Point, 7 (2) 23-38.***

9. Bllingsley, B. & Cross, L. (1992) : Predictors of ommitment , Job satisfaction , and intent to stuay in teaching : A comparison of general and special educatiors.***The Journal of Special Edcucation, 25, 453-471.***

10. Braaten – Scheldon – Lee (1991***):*** Role – Related stress in special education teachers of students with emotional and behavioral disorders (emotional disorders, teacher stress) ***DAI Vol. 52 – 02 A***

11. Brownell, M. (1997): Coping with Stress in Special Education Classroom: Can in dividual Teachers More Effectiveuy Manage Stress? ***Eric Document Reproduction Service . E D 3891 (57)***

12. Bruton – Loree - Rae (2002***):*** Factors associated with special education teachers intent to stay of a casual model. ***DAI. 62-07 A.P 2382.***

13. Bunch – Eileen – R. (1992): The sources and manifestations on the job stress for special education teachers (Stress sources, stress management), ***DAI Vol. 53-08 A. P 2763***

14. Burnworth, C. S. (1995***):*** selected organizational variables affecting dissatisfaction in northwest Ohio special education teachers. ***ProQuest dissertation and theses, P. 138***.

15. Capehart- William- Lee. (1990***):*** a comparison of occupational stress as reported by teachers of exceptional students (stress). ***DAI, Vol. 51-06A, P.1982.***

16. Caraway –Jane, E. (2002): A qualitative inquiry into why and how special educators leave the field. ***DAI -63-07A P. 2502***.

17. Carlson – Betiy – Knight (1993) : Effects of Teacher ad Organization Related Variables on the Peception of Burnout and Career Direction of Special Educaiotn Teachers in Hawall (Teacher Burnout).

18. Carlson- Betty – Knight.(1993): Effects of teacher and organization related variables on the perception of burnout and career direction of special education teachers in Hawaii (Teacher burnout***). DAI, Vol53-08A, P. 2615***

19. Center,D.,- John, M. (1999***):*** Self – reported job stress and personality in teachers of students with emotional or behavioral disorders, ***Behavioral- Disorders, Vol.25(1):41-51***

20. Cesarone, B. (1999)***:*** Stress, Burnout, and Changing Teacher Roles: Eric/ EECE Report. Childhood Education, Vol. 75, No. 5, pp. 317-18 ***(An online Eric Databse Abstrat No. EJ 588464).***

21. Chavarria- Navas- Soledad. (1987): A study of the relationship of social support to job- Related stress and job satisfaction among special educators in Costa Rica.

22. Christensen, B. D. (2003): A comparison of secondary teacher turnover with secondary special education teacher turnover in state of Idaho for the 1999-2000 and 2000-2001 school years, ***proQuest dissertation and theses, P76***.

23. Clagg –Michael – Steffan (2002): why beginning teachers stay in the profession: views in a Kansas school district. ***DAI-63-04A. P1197***

24. Concannon- Mary- Margaret (1993): Astudy of job stress factors of rural Missouri special education teachers as

related to years of teaching experience***, DAI Vol. 32-06. P1517***

25. Cooley, E.; Yovanoff, P. (1996): Supporting professionals-at- Risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators. ***Exceptional-Children, Vol 62(4): 336-355.***

26. Cross,- L.H. , Billingsley, B.S. (1994): testing a model of special educators intent to stay in teaching. ***Exceptional-Children, Vol. 60(5): 711-421***

27. Crump- David – Randall (1991***):*** Special and regular secondary education teachers: relationships of personality preference, stress hardiness and job satisfaction (special education teachers) ***DAI. Vol.52-03B, P.1760.***

28. Cummings- Elizabeth – Ann (1994***):*** stress and job satisfaction among special education Teachers in urban districts in Texas (burnout) ***DAI Vol. 55 -09A, P2790.***

29. D'aurova, D. L. And Fimian, M.,J.(1988) "Dimensions of Life and School stress experienced by young people psychology in the schools, 1988, 25, January, 44-53.

30. Deay, B., Candy, C.(1996***):*** Factor related to stress for elementary collaborative teachers in Kansas. ***ProQuest dissertations and theses. P105.***

31. Dedrick, C. V. L; Raschke, D. B. (1990) ***:*** The Special Educaton and Job Stress, U. S. ; District of Columbia***. Eric No ED323723.***

32. Donald P. S (1980): ***Personal Human resources manegment***, Ricaard win inc New York.

33. Durgin, G. S. (1998): Association of teacher stress with Coping strategies and leisure participation and satisfaction among special education teachers in elementary and middle schools. ***Proquest dissertations and theses. P. 108.***

34. Edrick, C. V. and Raschke, D. B. (1990): The special Educator and job stress**.** ***(An online Eric Database Abstract no. ED 323723).***

35. Eichinger, J. (2000): Job stress and Satisfaction among special education teachers: effects of gender and social role orientation. International journal of Disability, Development and Education, Vol. 47. No. 4, pp. 397-412 ***(An oline Eric Database Abstract no. EJ 621368).***

36. Eichinger, J., Heifetz, L. J., Ingranam, C. (1991): Situational shifts in sex role orientation: correlates of work satisfaction and burnout among women in special education. ***Sex roles. Vol. 25 (2-8) P.425-440.***

37. Fimian, M.J., Pierson,-Dorothy,M.R. (1986): Occupational stress reported by teachers of learning disabled and non learning disabled handicapped students. ***learning Disabilities, Vol. 19(3),P.154-158***

38. Fimian, M,J, Zacherman, J., Mchardy, R. J. (1985): substance abuse and teacher stress, drug-education, ***Vol. 15 (2), P.139-155***

39. Ford, L.A. (1993): Stress, Satisfaction Effectiveness, and Personal (Coping Style of Regular Education Teachers and Special Education teachers in categorical and cross-categorical programs. ***DAI Vol. 53-12A Pa 4252***

40. Free man , J. G. (1998): Interest and special education :the Role. of interest in teaching children with learning disabilities, ***proQuest Dissertations and Theses 1998.P166***

41. Garnes, L.; Melore, R.; Adams, E. (2002***):*** A Qualified Special Educator for every student: why this isn't Happening and what can be done about it? ***(An online Eric Databse abstract no. ED 463121).***

42. George, N. L.; George, M. P.; Gersten, R.; Grosenick, J.K.(1995): To Leave or to stay ? And exploratory study of teachers of students with emotional and behavioral disorders, Remedial – and – special – education, Vol. 16(4), P.227-236

43. Gersten,R.; Keating, T.; yoranoff,- P.; Harniss,M.(2001): working in special educators intent to stay.***Exceptional-Children, Vol. 67(4),P.594-567***.

44. Gonzalez, P. (1995): Factors that influence teacher attrition. National Association of state directors of special education Inc.

45. Gulielmi, R. S. (1998): Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. ***Review of educational research, Vol. 68 Issue 1, P61-39.***

46. Hazlett, A. (2001***):*** The co-teaching experience: Joint planning and delivery in the inclusive classroom. ***ProQuest dissertation and theses, P166.***

47. Helton, G. B., Ray, B.A. and Biderman, M. D. (2000***):*** Responses of school psychologists and special education teachers to administrative pressures to practice unethically: A national surrey. Special services in the schools, Vol. 16. No. 1-2, pp. 111-134 ***(An online Eric Database Abstract no. EJ 621082).***

48. Hendricks – Mary – Beth. (1992): Factors influencing urban special education teacher's commitment, Job Satisfaction, and career plans (urban teachers, teacher retention) ***DAI Vol. 53-12A.P4279***

49. Herzberg, F. M. (1970) : Work and Nature of Man, New York, Gloveland Word inc.

50. Hoover, J.; Aaknus, B. (1998): Staying, Leaving, and job satisfaction in a Rural/ Remote state: A Matter orf Roots (***an online Eric Databse no. ED 417891).***

51. Hyson – William – Steven.(1991): Teacher efficacy of regular and special education teachers, ***DAI Vol. 52.12A, P4293***

52. Jakowski, M. E. (2004): Special education in the public schools: Lessons from teachers who stay.***ProQuest dissertations and theses. P.199.***

53. Johnson, F., Heather, K. A. (1990): Teacher stress in elementary and special education (elementary education). ***D.A.I. vol. 51- 08 A.P 2633. No. AA19028182.***

54. Jones, S.A. (1999): A comparison of job satisfaction and burnout of special education teachers employed in Mississippi Public schools and public residential facilities for students with developmental disabilities. (1999):60-03A . DAI. P.606

55. Kasyoki, B. N. Z. (1996): Regular Classroom and Special education teachers perceptions regarding causes of stress. ***ProQuest dissertation and theses, P94.***

56. Kyriacou, C**.**, and Suticliffe, J., "Teacher Stress and Satisfaction, ***Educational Research, 1979 , 21, (2) 89- 96.***

57. Lancaster, V. R. (2001): The relation of principals' leadership studs and special and regular education teachers' attitude, behaviors and stress levels. ***ProQuestdissertations and theses, P.100.***

58. Lech wisie wski, R. M. Orgiulo (1997) : Occupational Stress and Burnout Among Special educators : Areview of the Literature.***The Journal of Special Educaiton, VOl. 31, No.3, PP 325-396.***

59. Levine, B., S. (2001***):*** An examination of the factors related to the attention and retention of special education teachers in Cobb County, Georgia***. DAI. 62-09 A P2 940.***

60. Li, Y., Chang (1996***):*** A comparison of the occupational stress among Taiwanese special education teachers. In three different educational settings, ProQuestdissertation and theses, P113.

61. Lin, Jin-Ding; Lee, Tzong-Nan, Yen, Chia-Feng; Lon, Ching-Hai; Hsu, Shang. Wei; Wu, Hia-Ling; Chu, Cordia M. (2009): Job Strain and determinants in staff working in institutions for people with intellectual disabilities in Taiwan: A test of the job demand-Control-Support Model. Research in developmental disabilities: ***A multidisciplinary, V 30, N1, P 14-157***

62. ***Littrell, P. C. (1992):*** The Effects of Principal support on general and special Educator's stress, job satisfaction, Health, school commitment, and intent to stay in teaching. DAI-A53/02, P. 469, Aug 1992.

63. Littrell, P. C.; Billingsley, B. S; Cross, - Lawrence – H. ***(***1995): The effects of principal support of special and general educator's Stress, Job Satisfaction, School commitment, health, and intent to stay in teaching. ***Remedial – and –Special – Education Vol.15(5), P297-310.***

64. Lobosco, A.; New nan, D.(1992***):*** Teaching special Needs populations and teacher job satisfaction: implication for teacher Education and staff Development: urban Educaiton, Vol. 27, No. 1, pp. 21-31 (***an online Eric Database Abstract no. EJ 445340).***

65. Lombardi, T., Donaldson, J. K. (1987): Rural Special Education teachers Respond: satisfaction with jobs and training program.***Rural special education Quarterly, Vol.***

7, No. 4, pp. 2-30. (An online Eric Database Abstract no. EJ 621082).

66. Lori, S. & Rogere. Locb Differences in jab satisfaction Between general and special education teachers, remedial and special Edcation, 074, 9325, VOl.23, Issues.

67. Luckner, J. L; Hanks, J. A. (2003): Job satisfaction: Perceptions of a national Sample of teachers of students who Are Deaf or hard of Hearing. ***American Annals of the deaf, Vol.148 no. 1 P.5-17.***

68. Mace, W., Joseph. (1992): The Relationship between stress and classroom management styles of regular education and special education teachers. ***DAI Vol. 54-01A.P130***

69. Mal, D. (1996): Special needs coordinators' career continuation plans, ***support – for – learning. Vol(11)(2): 88***-92.

70. Marches, C. A. (2002): Job stress in perspective: Behavioral disabilities teachers and student aggression,

71. Maslow, A. (1993) : Atheory of human Motivation, Originally Published in Pyschological Review, 5, 370-396.

72. Mc Graph, J. E. (1970) : Social and Pyschological Factors in stress N.g Holt, Pannchart of Winston.

73. Mcdow, S.M.; Shaw (1994***):*** A study of special education stress and caseloads in Oregon and their impact upon teacher's perceptions of success; Job satisfaction and burnout, (Student teacher Ratios***). DAI- A 54/09, p. 3401. Mar 1994.***

74. Metakes, M. A. (1991***)*** : Study of the job satisfaction of special education teachers in Nassau County schools (New York). ***DAI . 52-06. P1969***.

75. Miller, M. D.; Brownell, M. T; Smith, St.W. (1999): Factors that predict teachers staying in, Learning, or transferring from the special education classroom. ***Exceptional children Vol. 65(2), P.201-218.***

76. Miller, W., Deborah, J. (1992): A comparison of special and regular education perception of job satisfaction and participation in the decision – Making process in elementary***. DAI.53-09A. P1049.***

77. Morgan – Oscar – Harold. (2000): A study of job satisfaction and work related variables of special education teachers in Idaho. ***DAI. 61-03A. P946.***

78. Nelson, J, Roni Maculan, Amelia; Roberts, - Maura L; Ohlund, Barbara J. (2001***):*** Sources of occupational stress for teachers of students with emotional and behavioral disorders. ***Journal – of – Emotional – and – behavioral – disorders, Vol.9(2). P123-130.***

79. Nichols, Amysloan and sosnowsky, from ces laplante (2002): Burnout among special education teacher in self-contained cross-categorical classrooms. Journal of teacher education and special education vol. 25, No. 6, P. 71-86 ***(An online Eric Database Abstract no. EJ 643127).***

80. Paige, S. M. (2003): Autonomy in the per service teacher. A retention factor for special education. ***ProQuestdissertations and theses, P133.***

81. Parent, G.; Cartier, R.; Ricard, J. P.; Gingras, J. (2000): Conditions essentielles pour queles enseignants perseverent en adaptation scalaier. The essential conditions for teachers. ***To persevere in special education; Revue – Francophone de – la – Deficiencies – intelleectuelle, Vol.11 (1) P57-72***

82. Parham, J., Sue (1988): A study of absenteeism and job stress among special education teachers in self contained and resource service positions. ***DAI Vol.49-10A. P2995***

83. Pigge, F.; Lovett, M. (1985): Job performance and job satisfaction of Beginning teachers (***An online Eric Database Abstract no. ED 265449).***

84. Pigge, F.; Lovett, M. (1995): Job performance and job satisfaction of beginning teachers. ***ERIC No. ED265149.***

85. Plash, S.; Piotrowski, C. (2006***):*** A study of Alabama Special Education Teachers, Education, V 127 ,N1, P125-128.

86. Platsidou, M.; Agaliotis, L. (2008): Burnout, job satisfaction and instructional assignment- related sources of stree in Greek special education teachers. ***International Journal of disability, development and education, Vol 55,NO.1, pages 61-76.***

87. Rapie, M. S. (2003): A school mental health issues survey from the perspective of regular and special education teacher, school counselors, and school psychologists. ***ProQuestdissertation and theses, P116.***

88. Russell, T.; Wiley, S. (1993): Occupational stress levels among rural teachers in the areas of mental retardation, learning disabilities, and emotional conflict. ***Rural Special Education Quarterly Vol. 12A2 P30-40.***

89. Salleh, N. A. A. (1998): Job satisfaction and professional needs of college – Trained teachers in Selangor, Malaysia and its implication for continuing education. ***DAI A49110, P. 2898.***

90. Saria, H. (2004): An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headeachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job

satisfaction, ***Education Studies, Vol 30, NO 3, P. 291 – 306.***

91. Sely, H. (1976) : ***The Stress of life (revised***) New York : Mcgraw – Hill.

92. Shang, G., Mei, Y. (1990): An analysis of job satisfaction variables among state institutional special education teachers***. DAI. 51-10A. P3386.***

93. Shattuck, T. E. (2002): Personality types of selected teachers of students with special needs and longerty in their field. ***DAI -63-11A P. 3908***.

94. Sheaha, M. H. (2004): Factors related to Job dissatisfaction among special education teachers in Saudi Arabia. ***ProQuestdissertations and theses, P219***.

95. Simone, D. S. (1997): Determinants of burnout in special education teachers. (1997).***DAI. 37-01. P22***

96. Singh, K.; Billingsley, B. S. (1996): Remedial – and – Special – Education.Vol.17, NO.1, 37-47.

97. Sirk, J., Pitzer (1999): Administrators, influence on job satisfaction for West Virginia special education teachers***. DAI 60-06A. P1860.***

98. Slack, W., Willetta, L. (1996) : the relationschip of self – efficacy and state / Trait anxiety with the coping abilities of secondary teachers: Regular and special education, ProQuestdissertations and theses. P.169.

99. Smith, G. (2002): Perception of stress in urban special education teachers across settings, ***ProQuestdissertation and theses. P85***

100. Toodle, C. M. (2001): A study of perceived stress and the constructs of burnout among special education middle school teachers. ***ProQuestdissertations and theses. P121.***

101. Weeks, Bonnie, Bethea. (1989): Acomparison of the job satisfaction of rural and urban special education teachers in south Carolina***. DAI. Vol. 50-07A. P2019***.

102. Wells – Linda – Jean. (1992): A comparison of the perceptions of leadership and job satisfaction for special educators in public schools and residential treatment facilities. ***DAI. 53-03A, P.687.***

103. Williams, C. G. (1993): Development and test of A conceptual Model of teacher job satisfaction. ***DAI 54-03A. P(772) Sept. 1993.***

104. Wisniewski, L.; Gargiulo, R. M. (1997): Occupational stress and burnout among special educators: A review of the Literature. ***Special Education Vol. 31 No.3 PP.347-361.***

105. Yahya, K. (1994): Job satisfaction of teachers working with the mentally disabled in the city of Amman. ***Dirasat, Vol.21A(3), P139-169.***

106. Yezzi, J., Ajlestev, D. (2000): Job satisfaction in teachers. ***Psychological – Reports, Vol. 87(3,PT.1) P776.***

107. Young, T. L. (2004): An investigation of occupatational stress among psycho education teachers in middle and southeastern Georgia. ***ProQuestdissertation and theses,*** P121**.**

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1) مقياس الضغوط النفسيسة لمعلمى التربية الخاصة إعداد الباحثة

ملحق رقم (2) مقياس الرضا المهنى لمعلمى التربية الخاصة إعداد الباحثة

ملحق رقم (3) أسماء السادة المحكمين على أدوات الدراسة

أسماء السادة المحكمين " على أدوات الدراسة "

الإسم	الوظيفة	مكان العمل
أ.د / تهانى عثمان لبيب	أستاذ مساعد الصحة النفسية	كلية التربية عين شمس
أ.د / على عبدالسلام	أستاذ ورئيس قسم علم النفس	كلية الآداب بنـها
أ.د / عادل عبد الله محمد	أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية	كلية التربية جامعة الزقازيق
أ0د/ محمد سعفان	أستاذ الصحة النفسية	كلية التربية الزقازيق
أ.د / منال عبدالخالق	أستاذ مساعد قسم الصحة النفسية	كلية التربية ببنـها
د / مصطفى مظلوم	أستاذ الصحة النفسية المساعد	كلية التربية قسم الصحة النفسية بنـها
أ.د / هشام عبدالرحمن الخولى	أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية ببنـها	كلية التربية قسم الصحة النفسية بنـها



جامعة بنـها
كلية التربية
قسم الصحة النفسية

محلق (2)
مقياس (ض0ن) معلم تربية خاصة

عزيزى المعلم / المعلمة :

ما يلى مجموعة من العبارات التى تصف بعض المظاهر النفسية 0
المطلوب منك وضع علامة (√) أمام العبارات التى تعبر عن درجة موافقتك على كل عبارة علماً أنه لا توجد هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فقط الإجابة تكون صحيحة عندما تكون معبرة عن درجة شعورك بصدق0

كما ن هذه البيانات سوف تحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمى فقط0

الباحثة
تغريد أنور

استمارة البيانات

الاسم :

السن :

الجنس :

المؤهل :

الخبرة فى مجال التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة :

اسم المدرسة :

الإدارة التابع لها المدرسة :

فئة التلاميذ :

نادراً	أحياناً	دائماً	العبارة
			1-أشعر بعدم القدرة على التركيز فى عملى0
			2-أشعر بالصداع دون سبب جسمانى0
			3-أغيب عن العمل بدون مبرر0
			4-أشعر بالتوتر والإحباط وأنا أقو بمسئولياتى المهنية0
			5-علاقتى مضطربة مع الآخرين بالمنزل والمدرسة0
			6-لا أستطيع الاستجابة بسرعة فى كثير من المواقف0
			7-أعرق بدون إجهاد أو حرارة مرتفعة0
			8-لا أستطيع مساعدة زملائى فى العمل0
			9-أشعر بالسلبية تجاه عملى0
			10-أفضل العمل بمفردى0
			11-من الصعب اتخاذ قرارات خاطئة فى عملى0
			12-أشعر بزيادة فى ضربات القلب فى كثير من المواقف فى عملى0
			13-كثيراً ما أوجه اللوم إلى الآخرين0
			14-أفخر بإنجازاتى الشخصية داخل عملى0
			15-عملى لا يسمح لى الاهتمام بشئون اسرتى0
			16-أستطيع التخطيط والتنظيم لعملى بسهولة0
			17-أعانى من التعب وفقدان القدرة على العمل رغم عدم معاناتى من الأمراض البدنية0
			18-أسعى للحصول على أجازات بدون مبرر0
			19-أشعر باستمرار بضعف فى الشهية بسبب ضغوط عملى0
			20-أشعر دائماً بالتعارض بين أسرتى وعملى0
			21-أشعر بملل فى عملى بسرعة0
			22-أعانى من اضطراب فى النوم0
			23-أقدم الكثير من الشكاوى الخاصة بعملى0
			24-أنفعل من أبسط الأمور0

العبارة	دائماً	أحياناً	نادراً
25-أعانى من شرود الذهن0			
26-ينتابنى اضطراب فى التنفس خلال اليوم الدراسى0			
27-أشعر أن مستوى أدائى منخفض عن مستوى أداء زملائى فى العمل0			
28-أشعر بعدم الرغبة فى عمل أى شئ0			
29-لا أرغب فى المشاركة فى الأنشطة الاجتماعية0			
30-أشعر بعدم القدرة على تحرى الدقة0			
31-أشعر بالغثيان بدون سبب جسمانى0			
32-أشعر بافتقار العلاقات الاجتماعية التى تجمع بين ملمى التربية الخاصة0			
33-أشعر بالغضب معظم الوقت0			
34-أصبحت غير قادر على التواصل مع الآخرين0			
35-أشعر بعدم القدرة على التوقف عن التفكير فى المشاكل الخاصة بالعمل0			
36-أشعر باضطرابات فى الدورة الدموية0			
37-علاقاتى بزملائى باردة0			
38-أشعر أننى غير واثق من نفسى0			
39-أتجاهل بعض الزملاء فى العمل0			
40-أستطيع اتخاذ القرارات بدون صعوبة0			
41-تناقص وزنى كثيراً فى الفترة الأخيرة0			
42-أتنازل عن أهدافى بسهولة0			
43-أشعر أننى لم أحقق أهدافى0			
44-لا أهتم حقاً لما يحدث لبعض زملائى فى العمل0			
45-أصبحت كثير النسيان0			
46-أعانى من عدم القدرة على الاسترخاء0			
47-أشعر بالرغبة فى التخلى عن مسئولياتى فى العمل0			
48-أشعر بالضيق عندما أكون مع مجموعة من الناس لا			

العبارة	دائماً	أحياناً	نادراً
أعرفهم0 49-أشعر بالتعب على الرغم من قضاء ساعات كافية من النوم0 50-أتلمس المبررات لنقل المسئوليات على الآخرين0 51-أشعر بعدم القدرة على القيام بعمل الأشياء بشكل صحيح0 52-أشعر بالرهبة عند مواجهة الآخرين فى أى موقف0			

جامعة بنها
كلية التربية
قسم الصحة النفسية

ملحق (3)

مقياس (ر. م) لمعلم التربية الخاصة

عزيزي المعلم/ المعلمة:

ما يلي مجموعة من العبارات التي تصف مشاعرك تجاه مهنتك ونفسك من خلال مجموعة من المواقف لكل منهم ثلاث اختبارات للإجابة. المطلوب منك وضع علامة (صح) أمام العبارة التي تعبر عن الاختيار الأنسب، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، الإجابة المطلوبة هي التي تعبر بصدق عن رأيك الشخصي، لذا أرجو إبداء رأيك بصراحة تامة عن كل استفسار مع عدم ترك أي سؤال من الأسئلة في هذا المقياس دون إجابة، كما أنه ليس هناك زمن محدد للانتهاء من الإجابة.

علماً بأن هذه البيانات سوف تحاط بالسرية التامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شكراً لحسن تعاونكم

الباحثة
تغريد أنور

استمارة البيانات

الاسم:

السن:

الجنس:

المؤهل:

الخبرة في مجال التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة:

اسم المدرسة:

الإدارة التابع لها المدرسة:

فئة التلاميذ:

1- هل يتناسب الأجر الذي يتقضاه معلم التربية الخاصة مع المجهود الذي يقوم به؟

أ- نعم.   ب- إلى حد ما.   ج- لا.

2-عند بداية اليوم الدراسي:

أ -أشعر بضعف الرغبة في القيام بمهام العمل.

ب -أشعر بأنني متردد في بدء العمل، ولكن بعد ساعة تقريباً أعود إلى العمل بحماس.

ج- أبدأ العمل بحماس.

3- عندما تواجه مشكلة في عملك فإن مدير المدرسة:

أ- يغضب ويجعل غضبه تؤثر على تصرفاته.

ب- نادراً ما يعمل على حل المشكلات فور حدوتها.

ج- يعمل على حل المشكلة فور حدوثها.

4- هل ترى أن إعدادك لمهنة التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة كافياً:

أ- نعم.

ب- إلى حد ما.

ج- لا.

5- هل يؤثر الأجر الذي تتقضاه على عطائك التربوي والتعليمي؟

أ- نعم.

ب- إلى حد ما.

ج- لا.

6- أي العبارات التالية تناسبك:

أ- أشعر بالملل معظم الوقت أثناء تدريس لذوي الاحتياجات الخاصة.

ب- عادة ما أجد التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة ممتعاً، ولكن توجد بعض لحظات الملل.

ج- نادراً ما أشعر بالملل أثناء تدريس لذوي الاحتياجات الخاصة.

7- هل لمست من المسئولين القدرة على تبصيرك بأي تقصير يصدر منك، والتعاون معك في حلة وتجاوزه؟

أ- غالباً.

ب- إلى حد ما.

ج- نادراً.

8- ما هو تقييمك الشخصي للتدريب الذي توفره وزارة التربية والتعليم لمعلم التربية الخاصة؟

أ -ضعيف.

ب جيد جداً.

ج- ممتاز.

9- هل تشعر أن معلم التربية الخاصة يتلقى التقدير المادي أو المعنوي لما يقوم به من جهد مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة؟

أ- في الغالب.

ب- أحياناً.

ج- نادراً.

10- بما تصف شعورك عند نهاية اليوم الدراسي؟

أ- متعب جداً وغير قادر على فعل أي شيء.

ب- متعب أحياناً، ولكني مرتاح وراض عادة.

ج- مسرور لأنني أستطيع استئناف حياتي.

11- هل تعتقد أن زملائك في المدرسة؟

أ- يحبونك ويستمتعون بصحبتك وعلاقتهم بك جيدة.

ب- لا يكرهونك ولكن غير وديدون معك.

ج- يكرهونك .

12- هل ترغب في الحصول على دورات أخرى:

أ- نعم.

ب- إلى حد ما.

ج- لا.

13- أي العبارات التالية تتفق معها بأكبر قدر؟

أ- عملي هو أسلوب متكامل للحياة وأعتمد عليه في إشباع حاجاتي الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

ب- عملي هو المصدر الرئيسي في الحصول على المال ولكن ويجب أن يكون مرضى.

ب- عملي هو وسيلة للحصول على المال يكفل لي الاستمرار في الحياة.

14- هل تتحدث دائماً عن عملك في مجال التربية الخاصة؟

أ- لا أتكلم عنه مطلقاً.

ب- فقط مع زملائي في المدرسة.

ج- مع الزملاء أو الأصدقاء أو الأسرة.

15- هل ترى أن طبيعة العمل مع الفئات الخاصة:

أ- يقلل من فرصة الشعور بمتعة الحياة.

ب- أحياناً يشعرني بالتميز والإنجاز.

ج- يشعرني بالتميز والإنجاز.

16- ما هو شعورك تجاه زملائك؟

أ- أكره زملائي في المدرسة.

ب- أشعر بالامبالاة تجاه زملائي في المدرسة.

ج- أحب وأحترم زملائي في المدرسة .

17- عند الترقي للوظائف الأعلى ترى أنـها؟

أ- تتداخل فيها المحسوبية.

ب- تعتمد على الأقدمية وليس الكفاءة في العمل.

ج- تعتمد علىأسس ومعايير عادلة ومتصفة.

18- هل ترحب بالعمل لأوقات إضافية:

أ- عادة حتى بدون دخل إضافة.

ب- فقط إذا كان هناك دخل إضافي.

ج- لا.

19- هل ستنصح ابنك أو ابنتك أن تختار العمل في مجال التربية الخاصة؟

أ-ستحذره عن ذلك.

ب- لن تضغط عليه. ولكنك لن تمتعه.

ج- نعم، إذا أراد وكانت لديه القدرة والميول التي تناسب العمل مع الفئات الخاصة.

20- كم من الوقت يضيع في المكالمات التليفونية الشخصية وأمور غير متصلة بالعمل؟

أ- كثير إلى حد ما.

ب- قليل جداً.

ج- بعض الوقت وخاصة في أوقات الأزمات.

21- هل لديك مشاكل مرتبطة بالتعامل مع أولياء أمور التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة؟

أ- غالباً. ب- أحياناً. ج- نادراً.

22- في رأيك الترقي المتاحة لمعلم التربية الخاصة:

أ- أفضل من غيرها في مجال التدريس.

ب- مساوية للفرص الترقي المتاحة لمعلم التلاميذ العاديين.

ج- أقل من الفرص الترقي المتاحة لمعلم التلاميذ العاديين.

23- هل تعتقد أن عملك في مجال التربية الخاصة يتناسب مع طموحك، كفاءتك، قدراتك؟

أ- نعم.

ب- إلى حد ما.

ج- لا.

24- عندما تواجه صعوبات خاصة بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة.

أ- تشعر أن معلم التربية الخاصة يضيع عمره في عمل أشياء رتيبة.

ب- تشعر بعدم وضوح المسئوليات والمهام المسندة إليك.

ج- تشعر بسهولة أداء المسئوليات المطلوبة منك نظراً لوضوح الإجراءات.

25- هل لمست تفهم أولياء أمور التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة لأهمية دورك وتعاونهم معك لحل مشاكل أبنائهم؟

أ- غالباً.

ب- أحياناً.

ج-نادراً.

26- عندما تقوم وزارة التربية التعليمية بتنظيم تدريب هل يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل المسئولين بناء على احتياجات مهنية فعلية لمعلم التربية الخاصة؟

أ- نعم.

ب- أحياناً.

ج- لا.

27- إذا تم نقلك إلى مدرسة عادية، أي من الأشياء ستفتقدها في المقام الأول:

أ- المميزات المادية التي يتمتع بها معلم التربية الخاصة عن معلم المدارس العادية.

ب- صحبة الزملاء.

ج- العمل مع تلاميذ يحتاجون إلى مساعدة أستطيع القيام بها.

28-كيف اخترت عملك في مجال التربية الخاصة:

أ- لأسباب مادية في المقام الأول.

ب- لأنه العمل الوحيد المتاح أمامي.

ج- حبي له ولمنهة التدريس.

29- إذا كان هناك تعارض بين العمل والمنزل مثل مرض أحد أفراد الأسرة من منهما سيتغلب على الآخر:

أ- الأسرة في كل مرة.

ب- العمل في كل مرة.

ج- الأسرة في حالة الطوارئ فقط.

30 - أي العبارات التالية تنطبق عليك؟

أ- لا أريد أن أتعلم شيئاً جديداً عن التربية الخاصة.

ب- لقد استمتعت بالتعلم في البداية فقط.

ج- أحب أن أستمر في التعلم عن كل جديد ومفيد من أجل اتقان عملي ومساعدة تلاميذي ذوي الاحتياجات الخاصة.

31- هل ترغب في الحصول على يوم أجازة :

أ- نعم.

ب- من المحتمل خاصة إذا لم يكن شيئاً مهماً لأفعله.

ج- لا.

32- ما هو أكثر شيء تكرهه في عملك :

أ- الملل والرتابة.

ب- كثرة المهام والمسئوليات الموكلة إليك.

ج- أنك لا تستطيع إنجاز عملك بأسلوبك الخاص.

33- هل تعاني من القلق أثناء اليوم الدراسي:

أ- غالباً.

ب- أحياناً.

ج- نادراً.

34- إذا كان لك فرصة اختيار العمل ثانياً هل:

أ- تختار العمل في وظيفة أخرى غير مهنة التدريس.

ب- تختار العمل في مجال التدريس للعاديين.

ج- تختار العمل في مجال التربية الخاصة.

شكراً لتعاونكم الآن

كيف تقيم بشكل عام مستوى الرضا المهني عن عملك في مجال التربية الخاصة؟

أ -غير مرضى إطلاقاً.

ب -عادي.

ج- مرضى.

ملخص الدراسة

أولاً : الملخص باللغة العربية
ثانياً : الملخص باللغة الأجنبية

ملخص الدراسة باللغة العربية

مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة من القرن العشرين وبدايات القرن الواحد والعشرين اهتماماً عالمياً بالتربية الخاصة، كان نتيجته حدوث تطوير في المناهج والطرق والتقنيات في التعليم والتأهيل، وكذلك حدوث تطوير موازٍ في طرق إعداد معلم التربية الخاصة باعتباره أهم ركائز العملية التعليمية، إذ يؤدي دوراً مميزاً في الإرشاد والتوجيه والتعلم وحل المشكلات التي تواجه الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال فهمه لخصائصهم النفسية والسلوكية وحاجاتهم وميولهم، واهتماماتهم، وهو في سبيله لتحقيق ذلك يقع على عاتقه العديد من المسئوليات التي قد تسبب له ضغطاً نفسياً. وقد لقى الضغط النفسي اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرى لدى معلمي التربية الخاصة . (Mal & May, 1999)

وقد أكد العديد من الباحثين أن معلم التربية الخاصة يتعرض لضغوط نفسية أعلى من معلم التلاميذ العاديين حيث ينطوي تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة على تحديات وصعوبات كبيرة، لذلك فإن مواجهة الاحتياجات التعليمية والانفعالية الخاصة بالطلبة المعوقين يومياً، نجعل تعليمهم مهنة مسببة للضغوط، وتقلل من دافعية المعلم، ويمكن أن تكون لها تأثيرات سلبية (Brownell, 1997).

وقد هدفت عدة دراسات (Braten ,Nelson 2001, Qaisar, 1999 Antoniou et al., 2000, ,2000) إلى التعرف على مصادر الضغوط النفسية في مجال التربية الخاصة وقد أرجع الباحثون الشعور بالضغوط النفسية في مجال العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة إلى ضعف تقدم التلاميذ، نقص اهتمام التلاميذ بالتعلم، عبء الدور ، نقص المصادر والأجهزة، زيادة عدد التلاميذ في الصف، الحاجة إلى تفريد التعليم، كثرة القيام بالأعمال الكتابية، حجم العمل، العلاقة بين المعلم والمدير، عدم المساهمة في اتخاذ القرار، العلاقة مع الزملاء في العمل، نقص اهتمام الأهل.

ونتيجة للضغوط نجد كثيراً من المعلمين غير راضين عن عملهم، ويتغيبون كثيراً عن العمل، ويتأثرون بدرجة كبيرة بالعوامل الخارجية، ويظهر عليهم التوتر

والشعور بالمضايقة والشعور غير السار واللامبالاة وعدم الإكتراث وقلة الدافعية للإنجاز والعمل، بالإضافة إلى ذلك عدم القدرة على التركيز والغضب وسرعة الاستثارة وارتفاع ضغط الدم والكآبة والتشاؤم ونظرة السوداوية للحياة والصداع وزيادة نسبة الكوليسترول. وقد يتعدى ذلك إلى أمراض القلب والقرحة. (عبد الرحمن الطريري، 1991).

هدفت عدد من الدراسات الى دراسة الضغوط النفسية والاحتراق النفسى لمعلمى التربية الخاصة ،والأسباب الكامنة وراءالمستويات المرتفعة من الضغوط النفسية ، كما هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات (نوع الإعاقة، جنس المعلم، سنوات الخبرة) على كل من الضغوط النفسية و الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة. فقد وجاءت النتائج متباينة.الا أن هذه الدراسات –فى حدود علم الباحثة– لم تتناول بصورة مباشرة العلاقة الممكنة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.

انطلاقاً من أهمية دور معلم التربية الخاصة فى مجال التربية الخاصة وأثر الضغوط النفسية عليه فلهذا اهتم البحث الحالى بهذا الأمر اهتماماً شديداً0

تحديد مشكلة الدراسة:

و قد تحددت مشكلة الدراسة الحالية فى الإجابة على التساؤلات الآتية :

1. ما طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة؟
2. هل تختلف الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف الجنس؟
3. هل تختلف الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف الخبرة؟
4. هل تختلف مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف طبيعةالإعاقة؟

5. هل يختلف مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف تفاعل الجنس مع خبرة المعلم؟
6. هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف الجنس؟
7. هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف طبيعةالإعاقة؟
8. هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف خبرة المعلم؟
9. هل يختلف مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة باختلاف تفاعل الجنس مع خبرة المعلم؟

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو الضغوط النفسية التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة والتى تمثل عاملا مؤثراً فى رضاه عن عمله وتوافقه النفسي و المهنى.و تنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية و تطبيقية كما يلى:

أولا: الأهمية النظرية:

1 الاهتمام بمعلم التربية الخاصة كمحور للدراسة فى إطار منظومة الاهتمام بذوى الاحتياجات الخاصة.

2 إلقاء الضوء على اثنين من المتغيرات الهامة فى الحياة المهنية لمعلمى التربية الخاصة و هى الضغوط النفسية بمصادرها المختلفة و الرضا المهنى للمعلم.

3 إعداد أداتين لقياس الضغوط النفسية و الرضا المهنى لمعلمى التربية الخاصة .

ثانيا: الأهمية التطبيقية:

1 -إيضاح أهمية الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة و دوره فى مواجهة صعوبات المهنة و مصادر الضغوط المختلفة و محاولة توافقه معها من أجل تحقيق النجاح فيها.

2 -تقديم مزيد من المعلومات التى تعزز من قدرة القائمين على العملية التعليمية على معاونة معلمى التلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة على التخفيف مما قد يواجهونه فى سياق عملهم من ضغوط نفسية وإرشادهم الى سبل التعايش معها.

قد تساعد نتائج الدراسة فى لفت الأنظار إلى أهمية تصميم و تطبيق استراتيجيات و تدخلات ملائمة لمواجهة الضغوط النفسية و رفع مستوى الرضا المهنى لرفع كفاءة معلمى التلربية الخاصة.

أهداف الدراسة :

1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.
2- الكشف عن مدى تأثير كل من الجنس والخبرة، نوع الإعاقة على إدراك الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.
3- الكشف عن تأثير كل من الجنس وخبرة، نوع الإعاقة على إدراك الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.
4- اعداد مقياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.
5- اعداد مقياس الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.

مصطلحات الدراسة :

1- الضغوط النفسية لمعلم التربية الخاصة :

إدراك معلم التربية الخاصة لعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنته مصحوبة باستجابات فسيولوجية ونفسية وسلوكية كرد فعل لتلك الضغوط،

ويحدد إجرائيا الدرجة التى يحصل عليها المفحوص على مقياس الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة – إعداد الباحثة.

2- الرضا المهنى لمعلم التربية الخاصة :

مجموعة المشاعر الإيجابية (القبول- السعادة – الاستمتاع) التي يشعر بها معلمي التربية الخاصة تجاه مهنته   ونفسه والتي تحول عمله ومن ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية.

ويعرف إجرائيا : الدرجة التى يحصل عليها المفحوص على مقياس الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة – إعداد الباحثة.

3- معلمو التربية الخاصة:

هم أولئك الذين يقومون بالتدريس لفئات من الأطفال المعوقين داخل فصول التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم.

أ- معلمو المعوقين بصريا : هم معلمو التلاميذ إما المكفوفين أو ضعاف البصر.

ب- معلمو الصم والبكم : هم المعلمون الذين يقومون بالتدريس لتلاميذ المعوقين سمعيا غير قادرين على النطق والكلام.

جـ- معلمو المعاقين عقليا: المعلمون الذين يقومون بالتدريس فى مدارس التربية الفكرية التى تستقبل القابلين للتعلم " نسبة الذكاء من 50-75) .

__فروض الدراسة__

1 -توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الضغوط النفسية ودرجاتهم على مقياس الرضا المهنى0

2 -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى مستوى الضغوط تبعاً لمتغير جنس المعلم0

3 –توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى الضوط النفسية تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة وذلك لصالح معلمى الإعاقة العقلية.

4 –لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى الضغوط النفسية تبعاً لتمغير خبرة المعلم0

5 –لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية0

6 –لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى مستوى الرضا المهنى تبعاً لمتغير جنس المعلم0

7 –لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمى التربية الخاصة فى الرضا المهنى تبعاً لمتغير خبرة المعلم0

8 –لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الضغوط النفسية وأبعاده الفرعية0

9 –لا يوجد تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين الجنس وسنوات الخبرة بالتدريس لذوى الاحتياجات الخاصة على تباين درجات المعلمين فى الرضا المهنى وأبعاده الفرعية0

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة الحالية من خلال متغيرات الدراسة والعينة والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:

فقد تمثلت عينة الدراسة في 90 من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة بفئاتها الثلاث (التربية الفكرية، الصم، المكفوفين) بمحافظة القليوبية، واشتملت الأدوات على مقياس الضغوط النفسية (إعداد الباحثة)، و مقياس الرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة (إعداد الباحثة)، كما استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج الدراسة.

نتائج الدراسة:

تتلخص نتائج الدراسة فى النقاط التالية :

1-وجود علاقة ارتباطية سالبة وذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية والرضا عن العمل لدى معلمى التربية الخاصة.

2-عدم وجود أثر دال لمتغير الجنس على مستوى الضغوط النفسية والأبعاد الفرعية له.

3-وجود أثر لمتغير طبيعة الإعاقة على مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.

4-عدم وجود أثر لمتغير خبرة المعلم على مستوى الضغوط النفسية لدى معلمى التربية الخاصة.

5-عدم وجود أثر لمتغير الجنس على مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية لخاصة.

6-عدم وجود أثر لطبيعة الاعاقة على مستوى الرضا المهنى لمعلمى التربة الخاصة.

7-عدم وجود أثر لمتغير خبرة المعلم على مستوى الرضا المهنى لدى معلمى التربية الخاصة.

8-عدم وجود تأثير دال للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس لمعلم التربية الخاصة على الضغوط المهنية .

9-عدم وجود تأثير للتفاعلات الثنائية بين جنس المعلم وسنوات الخبرة بالتدريس على الرضا المهنى للمعلم.

INTRODUCTION

The latest years of the twentieth century and the beginning of the 21st century have witnessed an international interest in special education that resulted in the development of the curricula, methods, and techniques of education and rehabilitation and a parallel development in the methods of the special education preparation; as the special education teacher plays an important role in counselling, guiding, and solving the problems that face the students with special needs, through understanding their behavioural and psychological characteristics, their needs, tendencies, and interests. To achieve these goals the teacher undertakes many responsibilities that overwhelm him with psychological stress.

Many researchers asserted that the special education teachers face psychological stress more than the regular education teachers, as teaching the students with special needs includes great challenges and difficulties, so fulfilling the disabled students' educational and emotional needs daily make the teaching profession very stressful and strains the teacher's motivation resulting in negative effects. As a result, we find many teachers aren't satisfied with their jobs, and are extremely affected by the external factors.

Statement of the problem

The problem of the study can be defined through the following questions :

1. What is the relationship between psychological stress and job satisfaction among special education teachers?
2. Does the psychological stress differ with the difference of gender?
3. Does the job satisfaction differ with the difference of gender?

4. Does the psychological stress differ with the difference of disability?
5. Does the psychological stress differ with the difference of experience?
6. Does the job satisfaction differ with the difference of experience?
7. Does the psychological stress differ with the difference of the interaction between the teacher's gender and experience?
8. Does the job satisfaction differ with the difference of disability?
9. Does the job satisfaction differ with the difference of the interaction between the teacher's gender and experience?

Study significance

The importance of the present study lies in its focal variable ,the psychological stress of the special education teachers that, which represents an effective factor in his job satisfaction, psychological and professional adjustment. The significance of the present study is divided into two sections

- Theoretical Importance :

1. Paying attention to the special education teacher, the focus of the present study, as a part of the whole system of developing the special education field.
2. Highlighting two important variables in the professional life of the special education teacher: psychological stress and job satisfaction.
3. Preparing two tools for assessing the study variables.

- Practical Importance :

1. clarifying the importance of the special education teacher’s job satisfaction in facing the difficulties of the profession and the different sources of stress.
2. Providing more information that enhances the ability of the workers in the field.

Study Objectives :

The present study aims at :

1. Revealing the the possible relationship between psychological stress and job satisfaction of the special education teachers.
2. Revealing the effect of gender, experience, and type of disability on psychological stress of the special education teachers.
3. Revealing the effect of gender, experience, and type of disability on job satisfaction of the special education teachers.

The Study Hypotheses :

1. There is a statistically significant negative correlation between the scores means of the special education teachers on the psychological stress scale and their scores means on the job satisfaction scale.
2. There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the psychological stress scale according to gender.
3. There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the psychological stress scale according to experience.

4. There is a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the the psychological stress scale according to the type of disability (hearing, intellectual, or visual).
5. There isn't a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the job satisfaction scale according to gender.
6. There is a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the job satisfaction scale according to experience.
7. There isn't a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the the job satisfaction scale according to the type of disability (hearing, intellectual, or visual).
8. There isn't a statistically significant effect of the binary interaction of gender and years of experience on the variance of the special education teachers' scores on the psychological stress scale and its dimensions.
9. There isn't a statistically significant effect of the binary interaction of gender and years of experience on the variance of the special education teachers' scores on the job satisfaction scale and its dimensions.

The Limitations of the Study :

The study Sample :

The Sample of the present study consisted of ninety (90) of the special education teachers (of the three disabilities: hearing, intellectual, and visual).

The Study tools :

1- The psychological stress Scale : Prepared by / the present researcher.
2- The job satisfaction scale : prepared by / the present researcher.

The Statistical Methods :

The researcher used the suitable statistical methods .

The Study findings :

1. There is a statistically significant negative correlation between the scores means of the special education teachers on the psychological stress scale and their scores means on the job satisfaction scale.
2. There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the psychological stress scale according to gender.
3. 3.There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the psychological stress scale according to experience.

4.There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the the psychological stress scale according to the type of disability (hearing, intellectual, or visual).

5.There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the job satisfaction scale according to gender.

6. There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the job satisfaction scale according to experience.
7. There isn’t a statistically significant difference between the scores means of the special education teachers on the the job satisfaction scale according to the type of disability (hearing, intellectual, or visual).
8. There isn’t a statistically significant effect of the binary interaction of gender and years of experience on the variance of the special education teachers’ scores on the psychological stress scale and its dimensions.
9. There isn’t a statistically significant effect of the binary interaction of gender and years of experience on the variance of the special education teachers’ scores on the job satisfaction scale and its dimensions.



Benha University
Faculty of Education
Department Of Mental Health

The Relationship Between Psychological Stress and Job Satisfaction Among Special Education Teachers

A Summary of M. A. Thesis IN Education
(Mental Health)

By

Taghreed Anwar Ali Atallah

Supervision By

Profesor
Ashraf Ahmed Abdel Qader
Mental Health Professor Faculty of Education and Vice Dean for Post Graduation Studies Benha University

Dr.
Salah Eldin Mohammad Eraqi
Assistant Professor of Mental Health, Fculty of Educatino, Benha University

2011